

**HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN ISLAM DAN KOMITMEN
KERJA PENSYARAH: KAJIAN DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM
SULTAN AZLAN SHAH**

NOOR HIDAYAH BINTI ZAINUDIN

**JABATAN SYARIAH DAN PENGURUSAN
AKADEMI PENGAJIAN ISLAM
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

2014

**HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN ISLAM DAN KOMITMEN
KERJA PENSYARAH: KAJIAN DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM
SULTAN AZLAN SHAH**

NOOR HIDAYAH BINTI ZAINUDIN

**JABATAN SYARIAH DAN PENGURUSAN
AKADEMI PENGAJIAN ISLAM
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

2014

**HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN ISLAM DAN KOMITMEN
KERJA PENSYARAH: KAJIAN DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM
SULTAN AZLAN SHAH**

NOOR HIDAYAH BINTI ZAINUDIN

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN BAGI IJAZAH SARJANA SYARIAH
(SECARA KURSUS DAN PENYELIDIKAN)**

**JABATAN SYARIAH DAN PENGURUSAN
AKADEMI PENGAJIAN ISLAM
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

2014

ABSTRAK

Kepimpinan pensyarah dilihat mempunyai pengaruh terhadap kecemerlangan dan kegagalan akademik serta sahsiah mahasiswa di Institusi Pengajian Tinggi. Atas dasar itu, para pensyarah perlu menampilkan kepimpinan yang baik agar dapat diterapkan dalam komitmen kerja mereka khususnya dalam aspek pengajaran. Keperluan ini dilihat lebih mustahak bagi Institusi Pengajian Tinggi Islam seperti Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). Justeru, kajian ini antara lain bertujuan untuk mengukur hubungan antara amalan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah KUISAS dan mengukur pengaruh antara keduanya. Instrumen soal selidik diedarkan kepada 110 orang responden. Dapatan analisis menunjukkan bahawa majoriti pensyarah di KUISAS telah mempraktikkan kepimpinan Rasulullah s.a.w. Dari aspek komitmen kerja pula, majoriti pensyarah sangat komited dalam aspek pengajaran berbanding tiga aspek yang lain iaitu penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional. Dari segi hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah, wujud hubungan positif yang kuat antara keduanya. Hasil analisis regresi linear turut mendapati bahawa prinsip dan ciri kepimpinan Islam memberi pengaruh yang kecil terhadap komitmen kerja pensyarah. Hasil analisis membawa kepada penerimaan kedua-dua hipotesis kajian. Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa para pensyarah KUISAS khususnya perlu meningkatkan penguasaan kepimpinan Islam mereka memandangkan peningkatan dalam amalan kepimpinan Islam dilihat turut mempengaruhi peningkatan komitmen kerja mereka.

ABSTRACT

Leadership among lecturers is seen to have an influence on excellence and failure of academic as well as personality of students in higher education institutions. Lecturers need to show good leadership that can be applied in their work commitments, especially in teaching. This requirement is seen even more important for Islamic higher education institution such as Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). Therefore, this research aims to measure the relationship between the practice of Islamic leadership and lecturers work commitment of KUISAS and measure its influence on them. The questionnaire was distributed to 110 respondents. The analysis results showed that the majority of lecturers in KUISAS were practicing leadership of Prophet Muhammad (pbuh). Majority of lecturers were more committed to teach than involve in the other three aspects of working commitment which are supervision, research and professional services. There is a strong positive relationship exists between Islamic leadership and lecturers work commitment. Results of linear regression analysis also found that the Islamic leadership principles and features have little effect on lecturers work commitment. The analyse result led to the acceptance of both hypotheses. Thus, findings of this study show that lecturers KUISAS need to improve their Islamic leadership practice since the result shows that it will be able to increase lecturers work commitments.

PENGHARGAAN

Pertamanya saya memanjatkan kesyukuran kepada Allah SWT yang telah memberi kekuatan dan hidayahNya kepada saya bagi menyiapkan kajian ini. Dikesempatan ini juga, saya ingin merakamkan setinggi penghargaan kepada penyelia kajian, Dr Nor'Azzah binti Kamri di atas tunjuk ajar, kerjasama dan sokongan sepanjang tempoh kajian berjalan, rakan-rakan dan staf KUISAS yang banyak membantu dari segi moral dan material serta memberikan kerjasama yang diperlukan dalam mendapatkan sumber kajian.

Terima kasih juga buat suami dan ahli keluarga yang banyak memberi sokongan dan semangat sepanjang menyiapkan disertasi ini dengan sempurna.

Sesungguhnya, sokongan, bantuan dan kerjasama yang dihulurkan amat dihargai. Semoga hasil kajian ini akan dapat menyumbang kepada sedikit peningkatan ilmiah untuk manfaat bersama.

Terima kasih di atas segalanya.

Noor Hidayah Binti Zainudin

Universiti Malaya

Kuala Lumpur

IGA110063

JADUAL TRANSLITERASI

Jadual Transliterasi adalah berdasarkan kepada Panduan Penulisan Ilmiah Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya Edisi Ketiga :

Konsonan

Arab	Roman
ا, ء	a, ʾ
ب	b
ت	t
ث	th
ج	j
ح	h
خ	kh
د	d
ذ	dh
ر	r

Arab	Roman
ز	z
س	s
ش	sh
ص	ṣ
ض	ḍ
ط	ṭ
ظ	ẓ
ع	ʿ
غ	gh
ف	f

Arab	Roman
ق	q
ك	k
ل	l
م	m
ن	n
ه	h
و	w
ي	y
ة	h,t

Vokal

Vokal Pendek	Transliterasi	Vokal Panjang	Transliterasi
اَ	A	اِ, اِي	ā
اِ	I	اِي, اِي	ī
اُ	U	اُو	ū

Diftong

Diftong	Transliterasi
اَو	aw
اَي	ay
اُو	uww
اِي	iy, ī

SENARAI SINGKATAN

AKEPT	Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi
FPI	Fakulti Pengajian Islam
FPTM	Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat
et al.	et alii (and others)
IPT	Institut Pengajian Tinggi
IPTA	Institusi Pendidikan Tinggi Awam
IPTS	Institusi Pendidikan Tinggi Swasta
KISDAR	Kolej Islam Darul Ridzuan
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi
KUISAS	Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah
KUTKM	Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia
P/B	Pembolehubah Bersandar
P/T	Pembolehubah Tidak Bersandar
PBPA	Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi
PSPTN	Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara
RMKe-10	Rancangan Malaysia Kesepuluh
s.a.w	Salallahalaih wassalam
S.W.T	Subhanahu wataala
UM	Universiti Malaya
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
USM	Universiti Sains Malaysia
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	Jumlah Keseluruhan Kakitangan Akademik KUISAS
Jadual 3.2	Bilangan Tenaga Pengajar KUISAS Lama dan Baru
Jadual 3.3	Komponen Soal Selidik
Jadual 3.4	Pengukuran Skala Bagi Soal Selidik Bahagian B dan C
Jadual 3.5	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis
Jadual 3.6	Kekuatan korelasi berdasarkan Skala Davies
Jadual 3.7	Jadual Ringkasan Analisis Data
Jadual 4.1	Maklumat Demografi Responden
Jadual 4.2	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar
Jadual 4.3	Ringkasan Keputusan Ujian Kesahan Konstruk bagi Prinsip Kepimpinan Islam
Jadual 4.4	Ringkasan Keputusan Ujian Kesahan Konstruk bagi Ciri Kepimpinan Islam
Jadual 4.5	Keputusan Analisis Deskriptif Kepimpinan Islam
Jadual 4.6	Keputusan Analisis Deskriptif Secara Perbandingan Min
Jadual 4.7	Keputusan Analisis Deskriptif Komitmen Kerja Pensyarah
Jadual 4.8	Keputusan Analisis Deskriptif Secara Perbandingan Min
Jadual 4.9	Ujian Normaliti berdasarkan statistik <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> (N = 110 dan N = 107)
Jadual 4.10	Keputusan Analisis Korelasi
Jadual 4.11	Rumusan Keputusan Regresi antara Kepimpinan dengan Komitmen Kerja Pensyarah

SENARAI RAJAH

Rajah 2.1 Kerangka Teori Kajian

ISI KANDUNGAN

ABSTRAK	.ii
ABSTRACT	.iii
PENGHARGAAN	iv
JADUAL TRANSLITERASI	v
SENARAI SINGKATAN	vi
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	viii
ISI KANDUNGAN	x
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Permasalahan Kajian	4
1.4 Persoalan Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	9
1.6 Kepentingan Kajian	9
1.7 Skop dan Batasan Kajian	10
1.8 Ulasan Kajian Lepas	12
1.8.1 Kepimpinan Islam	12
1.8.2 Komitmen Kerja Pensyarah	14
1.8.3 Hubungan Kepimpinan Islam dan Komitmen Kerja Pensyarah	16
1.9 Susunan Bab	18
1.10 Rumusan	19
BAB 2 KEPIMPINAN ISLAM DAN KOMITMEN KERJA PENSYARAH	20
2.1 Pendahuluan	20
2.2 Kepimpinan	20
2.3 Fungsi Kepimpinan	21
2.4 Kepimpinan Menurut Perspektif Islam	23
2.4.1 Peranan Kepimpinan Islam	24
2.4.2 Teori Kepimpinan Islam	28
2.4.3 Gaya Kepimpinan Islam	32
2.5 Kepimpinan Islam Dalam Pendidikan	37

2.5.1 Prinsip Kepimpinan Islam	38
2.5.2 Ciri Kepimpinan Islam	48
2.6 Komitmen Kerja Pensyarah	50
2.7 Hubungan Antara Kepimpinan Islam Dan Komitmen Kerja Pensyarah	58
2.8 Rumusan	63
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	 65
3.1 Pendahuluan	65
3.2 Rekabentuk Kajian	65
3.3 Lokasi Kajian	66
3.3.1 Justifikasi Pemilihan KUISAS	66
3.3.2 Profail KUISAS	67
3.4 Kaedah Pengumpulan Data	73
3.4.1 Kajian Perpustakaan (<i>Library Research</i>)	73
3.4.2 Kajian Lapangan (<i>Field Research</i>)	73
3.4.3 Instrumen Kajian	74
3.4.4 Pembinaan Instrumen Kajian	75
3.4.5 Hipotesis kajian	78
3.4.6 Kajian Rintis	79
3.4.7 Responden Kajian	81
3.5 Kaedah Analisis Data	81
3.5.1 Analisis Kebolehpercayaan (<i>Reliability Test</i>)	82
3.5.2 Analisis Faktor (<i>Factor Analysis</i>)	83
3.5.3 Analisis Deskriptif (<i>Descriptive Analysis</i>)	83
3.5.4 Analisis Korelasi (<i>Correlation Analysis</i>)	83
3.5.5 Analisis Regresi (<i>Regression Analysis</i>)	85
3.6 Rumusan	86
 BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	 87
4.1 Pendahuluan	87
4.2 Maklumat Demografi Responden	88
4.3 Keputusan Analisis Kebolehpercayaan Dan Kesahan Konstruk	90
4.3.1 Analisis Kebolehpercayaan	90
4.3.2 Analisis Kesahan Konstruk (Analisis Faktor)	91
4.4 Pengamalan Kepimpinan Islam oleh Pensyarah KUISAS	94

4.5 Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS	97
4.6 Hubungan antara Kepimpinan Islam dan Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS	99
4.7 Pengaruh Kepimpinan Islam Terhadap Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS	102
4.8 Perbincangan Dapatan Kajian	105
4.9 Rumusan	107
 BAB 5 RUMUSAN DAN CADANGAN	 108
5.1 Pendahuluan	108
5.2 Rumusan Dapatan Kajian	108
5.3 Cadangan	110
5.3.1 Lokasi kajian	110
5.3.2 Kajian Lanjutan	111
BIBLIOGRAFI	113
LAMPIRAN	127

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Bab ini merupakan asas terpenting dalam kajian ini kerana ia merupakan panduan dan menjadi penanda aras kepada proses meneruskan kajian seterusnya. Bahagian ini memuatkan perbincangan latar belakang kajian terhadap kewujudan dan kepentingan kepimpinan dalam konteks pendidikan dan kerjaya pensyarah serta mengupas permasalahan kajian yang memerlukan asas kepimpinan yang berlandaskan kepada syariat Islam. Di samping itu juga, dinyatakan persoalan kajian dan objektif kajian yang menjadi nadi kepada kajian ini. Perbincangan keperluan kajian ini kepada pemilihan populasi dan lokasi kajian dimuatkan dalam bahagian kepentingan kajian dan skop kajian. Ulasan kajian lepas pula merujuk kepada kajian-kajian penyelidik sebelum ini yang telah membincangkan konteks kepimpinan dan kepimpinan Islam serta hubungannya dengan komitmen kerja pensyarah di institusi pengajian tinggi.

1.2 Latar Belakang Kajian

Pembangunan sesebuah negara berkait rapat dengan tahap pendidikan negara. Maju mundur sesebuah negara itu berhubung rapat dengan tahap pencapaian rakyatnya dalam sektor pendidikan. Justeru, bidang pendidikan menjadi nadi penggerak ke arah menjana dan meningkatkan tamadun sesuatu bangsa. Perubahan dan keberkesanan pelaksanaan sistem pendidikan seringkali dikaitkan dengan kecemerlangan kepimpinan dan kualiti tenaga pengajar dalam sesebuah institusi pendidikan¹.

¹ Aziah, Yaakob dan Yahya, *Kepimpinan dan Pembangunan Pelajar Sekolah di Malaysia*, (Batu Caves Selangor: PTS Profesional Publishing Sdn.Bhd., 2006), 1.

Pada hari ini, cabaran yang dihadapi oleh komuniti akademik bukan sekadar meliputi isu-isu akademik, bahkan isu persekitaran teknologi dan ekonomi yang sentiasa berubah. Sebagai penjana tenaga kerja masa depan, institusi-institusi pengajian tinggi diberi tanggungjawab untuk membangunkan modal insan dengan kepakaran, kualiti dan kuantiti yang bersesuaian agar negara dapat berdaya saing dalam era ekonomi global untuk membangunkan modal insan dengan kepakaran, kualiti dan kuantiti yang bersesuaian agar negara dapat berdaya saing dalam era ekonomi global². Bagi merealisasikan matlamat ini, Institusi Pengajian Tinggi (IPT) yang merupakan penyumbang penting dalam pembangunan modal insan bermentaliti kelas pertama, perlu membuat perubahan dan pembaharuan dalam meningkatkan kredibiliti seorang pendidik terutamanya dari aspek kepimpinan³.

Merujuk kepada Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN)⁴ yang dibangunkan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) pada tahun 2011, ia bertujuan memperkukuh dan memperkasa sektor pengajian tinggi negara sepanjang Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMKe-10) bagi tempoh 2011-2015. Pelaksanaan Pelan Tindakan ini membolehkan peranan semua institusi dimantapkan lagi dari segi kualiti dengan menambah nilai pengisian yang sedia ada. Kerajaan memfokuskan kepada aspek pembangunan prasarana intelektual, sahsiah pelajar, kurikulum, penyelidikan, pembangunan dan inovasi serta mempertingkatkan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengajaran, termasuk melalui pembelajaran secara atas-talian dan

² Mohamed Khaled Nordin, "Mengubah Senario Global Dalam Pengajian Tinggi", (Seminar Pengurusan Akademik IPT 2008, Langkawi, Ogos 2008).

³ Imran Idris, "Merealisasikan Kecemerlangan melalui Penjajaran Semula JPPKK", (Amanat Tahun Baharu Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti, UNITEN, Januari 2009).

⁴ Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara ini memberi tumpuan kepada pelaksanaan dan pencapaian bagi projek-projek yang ditetapkan di IPT (universiti, politeknik dan kolej komuniti). Keterlibatan IPTS wujud melalui pelaksanaan dasar, usaha menjamin kualiti, latihan kepimpinan dan usaha-usaha yang menyokong Perkongsian Awam-Swasta (*Private Public Partnership*) di bawah RMKe-10. Melalui PSPTN, negara perlu meningkatkan keupayaan pengetahuan dan inovasi negara serta memupuk minda kelas pertama. Kementerian Pengajian Tinggi, "Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara", laman sesawang Kementerian Pengajian Tinggi, dicapai 15 Januari 2014, <http://www.mohe.gov.my/psptn/>.

pengajian jarak-jauh⁵. Menurut mantan Menteri Pengajian Tinggi, Mohamed Khaled Nordin, dalam menjana tenaga kerja masa depan iaitu pelajar-pelajar pengajian tinggi, institusi-institusi pengajian tinggi diberi tanggungjawab untuk membangunkan modal insan dengan kepakaran, kualiti dan kuantiti yang bersesuaian agar negara dapat berdaya saing dalam era ekonomi global⁶. Dalam ucapannya di Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) pada Januari 2013, beliau juga telah menegaskan tentang kualiti institusi pengajian tinggi⁷. Kualiti adalah jantung kepada kecemerlangan dan kewibawaan IPT. Agenda memperkukuhkan kualiti IPT dalam semua aspek meliputi pengurusan institusi, program akademik dan penyelidikan, tenaga akademik, pengambilan pelajar baharu dan graduan yang dihasilkan akan dipergiatkan.

Pendidikan tinggi memainkan peranan penting di dalam pembinaan negara. Tujuan utama pendidikan tinggi adalah untuk memupuk semangat perpaduan dan menjana sumber tenaga dalam sektor kerajaan dan swasta. Secara khusus pembangunan pendidikan tinggi bertujuan untuk⁸ :

- i. penjanaan sumber tenaga untuk penyelidikan dan pembangunan (R & D)
- ii. pembangunan sahsiah pelajar
- iii. penerapan budaya kualiti
- iv. pembelajaran sepanjang hayat

Profesion akademik dan masyarakat amnya menuntut pensyarah universiti untuk mendokong pelbagai peranan. Sebagai seorang pendidik yang berwibawa, pensyarah

⁵ Kementerian Pengajian Tinggi, “Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Fasa 2”, laman sesawang Kementerian Pengajian Tinggi, dicapai 21 Februari 2013, <http://www.mohe.gov.my/portal/penerbitan-kpt-selanjutnya/>.

⁶ Mohamed Khaled Nordin, “Mengubah Senario Global Dalam Pengajian Tinggi”.

⁷ Menteri Pengajian Tinggi, “Amanat 2013 Menteri Pengajian Tinggi”, laman sesawang MStar, dicapai 21 Februari 2013, <http://mstar.com.my/>.

⁸ Mahadi Abu Hassan, “Kompetensi Pensyarah di dalam Pengajaran dan Pembelajaran (P & P): Satu Kajian di KUTKM”, (Kajian dijalankan oleh Pusat Perkhidmatan Akademik Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia, 2006), 3.

akan berikhtiar menjalankan peranan yang pelbagai ini dengan bijaksana. Perincian tugas pensyarah dan kriteria penilaian pensyarah itu sendiri memerlukan berperanan sebagai pendidik yang mempunyai kepelbagaian bakat dalam ertikata yang luas. Peranan pendidik yang dipikul ini bukan sahaja terhad sebagai pengajar dan penyelia, bahkan sebagai penyelidik dan pengarang yang berkesan. Maka dengan ini, komponen kepimpinan dilihat penting bagi pensyarah dalam menyempurnakan komitmen kerja mereka. Oleh kerana pensyarah adalah golongan pakar yang diakui nilai keilmuannya, maka pensyarah dilihat sebagai tenaga pakar yang mempunyai kemahiran dan keterampilan yang tinggi dalam bidangnya. Menjadi pensyarah bermakna individu tersebut menjadi rujukan dalam bidang kepakaran beliau⁹.

1.3 Permasalahan Kajian

Dalam konteks pengajian tinggi, kepimpinan yang dimiliki oleh pensyarah dilihat dapat memberi pengaruh yang besar kepada pelajar dan institusi. Kecemerlangan dan kegagalan pelajar dalam akademik dan sahsiah diri secara langsung atau tidak langsung dikaitkan dengan corak dan gaya kepimpinan yang dipamerkan oleh pensyarah yang mengajar mereka¹⁰. Begitu juga kekuatan dan kemajuan sesebuah institusi pengajian juga adalah berfaktorkan kepada kredibiliti pensyarah terhadap komitmen kerja mereka¹¹.

Selaras dengan tuntutan untuk mencapai pelan strategik negara dalam pembangunan pendidikan, tenaga pengajar antara fokus utama yang diberi penekanan dalam menjana kualiti IPT dalam semua aspek meliputi pengurusan institusi, program akademik dan

⁹ Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafaai Ayudin, *Kerjaya Sebagai Pensyarah*, (Kuala Lumpur : PTS Publisher, 2008), 2.

¹⁰ Ahmad Johari Sihes dan Siti Asfarina Sarimin, “Keutamaan Ciri-ciri Pengajaran Pensyarah Yang Baik Daripada Persepsi Pelajar Di Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor”, (Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, 2010).

¹¹ Kementerian Pengajian Tinggi, *Asas Pembelajaran dan Pengajaran Pensyarah Institut Pengajian Tinggi*, (Johor : Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 2012).

penyelidikan, pengambilan pelajar baharu dan graduan yang bakal dihasilkan. Dalam usaha melahirkan pemimpin yang hebat pada masa hadapan, pensyarah adalah contoh kepimpinan terbaik kepada pelajar-pelajar. Pensyarah memainkan peranan penting untuk membentuk graduan cemerlang bukan sahaja dari segi akademik bahkan juga dari sahsiah diri. Ahli Lembaga Yayasan Pak Rashid (YPR), Tan Sri Datuk Dr. Arshad berpendapat pendidik perlu meningkatkan kualiti pelajar melalui minat mereka disusuli dengan membina motivasi berterusan bagi mencapai kecemerlangan universiti, pensyarah mesti memberi ilmu terkini, menambah pengetahuan dalam bidang yang diceburi dan aktif memberi tindak balas kepada pelajar¹².

Kejayaan dan kegagalan kepimpinan pensyarah juga dilihat dengan wujudnya fenomena negatif yang berlaku dalam persekitaran pelajar. Masalah sosial dan keruntuhan akhlak remaja melibatkan pelajar-pelajar daripada IPT yang mana ada di antara mereka merupakan pelajar cemerlang dalam akademik. Beberapa akhbar tempatan melaporkan masalah salahlaku pelajar IPT seperti pembuangan bayi¹³, pelajar IPT ditangkap berkhawat¹⁴ dan berpeleseran di kelab malam¹⁵. Beberapa fenomena ini memberi gambaran kepada kita bahawa negara sedang berhadapan dengan masalah yang melibatkan lahirnya graduan yang tidak berintegriti seperti berlakunya kes-kes salah guna kuasa, jenayah kolar putih, penyelewengan dan sebagainya. Menurut laporan akhbar tempatan, kes rasuah membabitkan segelintir kakitangan awam dan pegawai tinggi semakin meningkat¹⁶. Pada tahun 2012, seramai 313 orang telah didakwa iaitu melibatkan 33.5 peratus penjawat awam, 53 peratus orang awam, 13 peratus sektor

¹² Universiti Putra Malaysia, "Berita Pendidikan", laman sesawang UPM, dicapai 27 Februari 2013, <http://www.upm.edu.my/berita/>.

¹³ Utusan Online, laman sesawang Utusan Online, dicapai 19 Oktober 2012, <http://www.utusan.com.my/>.

¹⁴ Sinar Harian 2 September 2012, "Dua Pasangan Pelajar IPTA Ditangkap Khalwat", laman sesawang Sinar Harian edisi Johor, dicapai 19 Oktober 2012, <http://www.sinarharian.com.my/>.

¹⁵ Berita Harian Online, laman sesawang Berita Harian, dicapai 19 Oktober 2012, <http://berita-harian-online.com>.

¹⁶ Rencana Berita Harian, "Rasuah – salah guna kuasa runtuhkan moral negara", laman sesawang Berita Harian, dicapai 21 Februari 2013, <http://www.bharian.com.my/bharian/articles/>.

swasta dan 0.5 peratus ahli politik¹⁷. Situasi sebegini sangat membimbangkan pelbagai pihak termasuklah para pendidik di IPT. Ini kerana pensyarah berperanan membentuk graduan IPT iaitu antara yang bakal menjawat jawatan dan memegang amanah negara kelak. Maka tanggungjawab besar ini perlu digalas bersama tenaga pensyarah untuk mencorakkan pelajar bagi menjadikan mereka antara barisan pimpinan yang berwibawa dan berintegriti.

Dari aspek pengaruh kepimpinan pensyarah terhadap institusi pula, mereka diberi tanggungjawab untuk membangunkan modal insan dengan kepakaran, kualiti dan kuantiti yang bersesuaian agar negara dapat berdaya saing dalam era ekonomi global. Tenaga kerja masa hadapan dan tunggak pimpinan negara akan lahir daripada generasi remaja hari ini. Pemimpin yang hebat sekarang ini tidak dilahirkan sebagai pemimpin secara semula jadi¹⁸, sebaliknya dibentuk melalui proses pembentukan daya kepimpinan yang berterusan di alam pembelajaran.

Institusi pendidikan tinggi negara juga semakin cemerlang seperti terdapat Institusi Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) yang telah disenaraikan antara universiti terbaik dunia. Menurut senarai kedudukan yang dikeluarkan oleh QS World University bagi negara Asia, 18 universiti dari Malaysia telah berada dalam kedudukan itu yang menyenaraikan sebanyak 300 universiti terbaik dari negara-negara Asia. Berikut adalah senarai 18 universiti dari Malaysia yang tersenarai dalam kedudukan universiti terbaik Asia berdasarkan kriteria pemilihan seperti sumbangan kertas projek (research), reputasi kecemerlangan akademik, reputasi graduan yang sudah bekerjaya, fakulti dan

¹⁷ Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia, “SPRM Serah Laporan Tahunan 2012 Kepada Jawatankuasa Khas Mengenai Rasuah (JKMR)”, laman sesawang Portal Rasmi SPRM, dicapai 15 Januari 2014, <http://www.sprm.gov.my/>

¹⁸ Johari Hassan & Sutinah A. Safar, “Pembinaan Kecemerlangan Diri Pimpinan Pelajar Menerusi Penglibatan Dalam Aktiviti Kokurikulum Di Universiti Teknologi Malaysia, Skudai”, (Latihan Ilmiah Sarjana Muda Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, 2010).

kemudahan tempat pembelajaran. Universiti Malaya (UM) telah mendahului universiti tempatan yang lain dengan berada pada kedudukan teratas dalam senarai Malaysia dan kedudukan yang ke-32 dalam senarai universiti terbaik Asia. Diikuti selepasnya adalah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dikedudukan yang kedua, Universiti Sains Malaysia (USM) dikedudukan yang ketiga, Universiti Teknologi Malaysia (UTM) dikedudukan yang keempat dan seterusnya¹⁹. Pencapaian itu sekali gus memberi impak positif kepada sektor pengajian tinggi negara.

Gaya kepimpinan berlandaskan Islam yang diamalkan oleh pensyarah pula diyakini boleh mendorong mereka mengubah nilai dan sikap supaya mempunyai komitmen terhadap misi dan visi pendidikan. Ini kerana kepimpinan berlandaskan Islam adalah didasari dengan nilai ketuhanan dan kerohanian yang tinggi yang merangkumi urusan duniawi-ukhrawi dengan dwiperanan utama iaitu memelihara agama dan mengurus dunia. Ia berbeza dengan konsep kepimpinan sekular Barat yang hanya menjurus kepada urusan duniawi-manusiawi sahaja²⁰.

Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS) misalnya merupakan sebuah institusi pengajian tinggi yang memartabatkan konsep Islam dalam teraju penyampaian ilmu dan sistem pengurusan yang dilaksanakan. Ini adalah selaras dengan moto KUISAS iaitu '*Rahmatan lil'alam*' yang memberi maksud rahmat kepada sekalian alam. Berdasarkan kepada visi KUISAS, KUISAS akan "menyebarkan kesejahteraan sejagat dengan mengembalikan keagungan tradisi institusi dan ilmuan Islam serta menerokai ilmu-ilmu baharu. Sekiranya dilihat pada misi pula, KUISAS menumpukan

¹⁹ MySumber, "QS Top Universities Worldwide university rankings, guides & events", laman sesawang MySumber.com, dicapai 27 Mei 2014, <http://mysumber.com/>

²⁰ Omar Bin Abdul, "Pemimpin dan Kepimpinan Menurut Perspektif Islam", laman sesawang Pekdis Melaka, dicapai pada 9 Oktober 2013, <http://pekdismelaka.net> .

matlamat pencapaian kepada tiga aspek utama iaitu pendidikan, penyelidikan dan masyarakat. Setiap aspek tersebut mempunyai fokus seperti berikut²¹ :

- i. Pendidikan - menghasilkan graduan yang cemerlang melalui program pengajian yang berkualiti berasaskan pengintegrasian nilai Islam dalam ilmu profesional.
- ii. Penyelidikan - menyediakan suasana kondusif bagi para sarjana untuk meneroka, memperkukuh dan memperbaharui kebenaran melalui aktiviti penyelidikan.
- iii. Masyarakat - menjuarai isu-isu kemanusiaan dan kemasyarakatan berasaskan nilai-nilai sejagat serta mengantarabangsakan semua kegiatan universiti.

Berdasarkan kepada tujuan moto, visi dan misi tersebut, tuntutan bagi menjayakannya adalah menjadi tanggungjawab pihak akademik KUISAS terutama pensyarah yang merupakan medium saluran ilmu dan maklumat kepada pelajar dan masyarakat. Pensyarah juga berperanan dalam meneroka ilmu-ilmu dengan lebih luas menerusi kajian dan penyelidikan yang dijalankan.

Namun, sejauhmanakah pengamalan kepimpinan Islam di kalangan pensyarah KUISAS yang secara langsung mempengaruhi komitmen mereka terhadap bidang tugas utama tersebut. Sehubungan itu juga kajian ini ingin melihat pengamalan prinsip dan ciri kepimpinan Islam oleh mereka dalam menyempurnakan amanah yang dipertanggungjawabkan. Bagi menjawab persoalan-persoalan ini, maka kajian ini dijalankan. Kajian ini dirasakan sangat perlu dilakukan oleh penyelidik memandangkan pengamalan kepimpinan Islam menuntut komitmen dan memberi implikasi kepada komitmen kerja para pensyarah KUISAS. Sekiranya elemen kepimpinan yang diterapkan tidak diasaskan kepada Islam dikhuatiri memberi kesan negatif kepada profesion pensyarah dan mencalarakan imej institusi pengajian tinggi Islam itu sendiri.

²¹ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Moto KUISAS", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

1.4 Persoalan Kajian

Antara persoalan kajian ini adalah seperti berikut:

1. Apakah prinsip kepimpinan Islam yang sering dibawa oleh pensyarah dalam bidang kerja mereka?
2. Sejauhmanakah pengamalan ciri kepimpinan Islam oleh pensyarah dalam bidang kerja mereka?
3. Sejauhmanakah pensyarah komited dengan kerjaya mereka?
4. Sejauhmanakah wujudnya hubungan antara amalan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah?
5. Apakah kepimpinan Islam dapat mempengaruhi komitmen kerja pensyarah?

1.5 Objektif Kajian

Berdasarkan perbincangan latar belakang kajian dan pernyataan masalah, maka kajian ini dijalankan untuk mencapai objektif berikut :

1. Mengkaji prinsip dan ciri kepimpinan Islam yang sering dibawa oleh pensyarah dalam kerjaya mereka.
2. Mengukur komitmen pensyarah dalam kerjaya mereka.
3. Mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.
4. Menganalisis pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah.

1.6 Kepentingan Kajian

Hasil kajian ini boleh membantu pihak KUISAS dalam menjayakan matlamat moto, visi dan misi sebagai sebuah institusi pengajian tinggi sebagaimana yang telah ditetapkan diawal penubuhannya. Sehubungan itu, pihak KUISAS dapat mengenalpasti gaya

keimpinan para pensyarah dalam menyempurnakan komitmen mereka terhadap kerjaya pendidik. Malah jabatan-jabatan yang bertanggungjawab juga dapat menilai semula program-program dan latihan yang dianjurkan serta merancang dan melaksanakan program-program yang mantap dalam usaha meningkatkan kualiti kepimpinan pensyarah.

Hasil kajian ini nanti dapat memperlihatkan kepentingan aspek kepimpinan Islam terhadap keempat-empat komitmen kerja pensyarah di KUISAS. Dengan ini pihak fakulti perlu memberi perhatian yang lebih dalam menangani masalah sosial yang melibatkan pelajar IPT. Disamping dapat mendidik pelajar dengan lebih berkesan dalam mencapai misi dan visi institusi. Pihak fakulti boleh merangka satu perancangan pengajaran, penyeliaan dan penyelidikan yang lengkap dan menyeluruh yang dapat memberi panduan tentang bagaimana sesuatu kursus dan program akademik dapat dijalankan dengan jayanya. Ianya akan dapat menjurus keupayaan para pensyarah dalam memperbaiki mutu komitmen kerja mereka dengan penerapan kepimpinan Islam.

Selain itu, hasil kajian ini juga diharap dapat menyumbang dan membuka jalan kepada pengkaji-pengkaji lain untuk membuat kajian lanjutan berhubung kerjaya pensyarah dan kualiti kepimpinan Islam ke arah memperkayakan lagi khazanah ilmu yang berkaitan.

1.7 Skop dan Batasan Kajian

Kajian ini membincangkan tentang hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah yang memfokuskan kepada beberapa skop kajian ini seperti berikut :

- i. Kajian ini hanya dijalankan di Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS) yang terletak di Perak. Dapatan yang diperolehi tidak dapat mewakili keseluruhan IPT di seluruh negara. Pemilihan lokasi kajian adalah berdasarkan

status KUISAS sebagai sebuah institusi pengajian tinggi Islam yang sedang meningkat naik dari segi pencapaian akademik dan jumlah peningkatan pelajar dari dalam negara dan antarabangsa²² seperti Thailand, Kemboja, Indonesia dan Bangladesh.

- ii. Responden dalam kajian ini melibatkan kesemua pensyarah dan penolong pensyarah di KUISAS kerana jumlah bilangan pensyarah tersebut tidak terlalu ramai. Setakat Mei 2013, jumlah keseluruhan pensyarah KUISAS ialah seramai 110 orang. Penyelidik tidak menghadapi kesukaran untuk berjumpa dengan mereka dan dapat mengedat serta memungut kembali borang soal selidik dalam tempoh masa yang singkat.
- iii. Pembolehubah tidak bersandar dibataskan kepada dua dimensi utama dalam kepimpinan Islam iaitu prinsip dan ciri kepimpinan Islam. Dalam dimensi prinsip, tiga elemen penting diketengahkan iaitu prinsip Tauhid, prinsip musyawarah (syura) dan prinsip keadilan²³, ini kerana ketiga prinsip ini merupakan prinsip utama yang lazimnya dibincangkan dalam kepimpinan Islam. Untuk dimensi ciri kepimpinan Islam pula, penyelidik telah mengambil contoh kepimpinan Rasulullah s.a.w²⁴ dalam pendidikan iaitu sebaik-baik contoh teladan. Manakala pembolehubah bersandar adalah komitmen kerja pensyarah yang memfokuskan kepada empat elemen²⁵ iaitu pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial²⁶. Pemilihan ini adalah berdasarkan kepada keutamaan kerjaya pensyarah di KUISAS itu sendiri.

²² Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS), "Pelajar Antarabangsa", laman sesawang KUISAS, dicapai 25 Februari 2013, <http://portal.kiperak.edu.my/>.

²³ Huraian lanjut dibincangkan dalam Bab 2, bahagian Prinsip Kepimpinan Islam.

²⁴ Huraian lanjut dibincangkan dalam Bab 2, bahagian Kepimpinan Islam dalam Pendidikan.

²⁵ Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafaai Ayudin, *Kerjaya Sebagai Pensyarah*, (Kuala Lumpur : PTS Publisher, 2008), 57.

²⁶ Huraian lanjut dibincangkan dalam Bab 2, bahagian Komitmen Kerja Pensyarah.

1.8 Ulasan Kajian Lepas

Dalam kajian ini, penyelidik membahagikan ulasan kajian lepas kepada tiga bahagian iaitu kepimpinan Islam, komitmen kerja pensyarah dan hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.

1.8.1 Kepimpinan Islam

Tidak dinafikan bahawa kajian-kajian mengenai kepimpinan Islam telah banyak dijalankan sama ada kajian yang dibuat oleh pengkaji tempatan mahupun pengkaji antarabangsa. Kepimpinan Islam telah dibincangkan dalam pelbagai aspek seperti kepimpinan dalam pemerintahan (politik) oleh Abbas J. Ali (2009), pengurusan dan pentadbiran oleh Baharom Mohamad et al. (2008), pendidikan oleh Saeeda J.A. (2012) dan sebagainya.

Terdapat juga kajian lepas yang membincangkan kepimpinan Islam dalam aspek etika kepimpinan seperti kajian Ismail (1999) dan keperibadian pemimpin seperti kajian Rafik (2012), Nayal (2007) dan Ezad Azraai et al. (2012). Isu etika kepimpinan dan keperibadian pemimpin ini dilihat penting dalam mencorak pimpinan dan organisasi naungannya.

Rata-rata kajian lepas mengakui kepimpinan Islam adalah berpandukan kepada dua sumber utama iaitu al-Quran dan al-Sunnah²⁷. Manakala gaya kepimpinan Islam yang selalu dibawa oleh pemimpin Muslim adalah merujuk kepada gaya kepimpinan Rasulullah s.a.w²⁸ dan gaya kepimpinan Khalifah al-Rashidin²⁹. Melalui gaya

²⁷ Ezad Azraai Jamsari et al., "The Basis of Leadership in Islam", *Advances in Natural and Applied Sciences*, Jil. 6, No. 8 (2012), 1399-1404.; Nayal Rashed Mukred Mohsen, "Leadership From The Qur'an Relationship Between Taqwa, Trust and Business Leadership Effectiveness", (Tesis Kedoktoran, Universiti Sains Malaysia, 2007).

²⁸ Ismail Hj. Ibrahim, "Etika Kepimpinan Dalam Islam", (Seminar Kepimpinan Islam Serantau Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, 14 & 15 Jun 1999). ; Ezad Azraai Jamsari et al., "The Basis of

keimpinan dua era kegemilangan Islam ini, kejayaan pemerintahan Islam dahulu adalah dipengaruhi oleh ciri-ciri dan peribadi pemimpin itu sendiri. Perwatakan yang cemerlang, akhlak yang terpuji dan kebijaksanaan memberi impak yang besar dalam kepimpinan seorang ketua atau pemimpin³⁰.

Merujuk kepada kajian yang ditulis oleh Shah (2006), kepimpinan Islam dibincangkan dalam konteks pendidikan tinggi menjurus kepada teori asas dari perspektif Islam dalam mengubah konsep kepimpinan pendidikan sesuai dengan budaya tempatan³¹. Kajian beliau menentengahkan model kepimpinan pendidikan kepada tiga bahagian iaitu pengajaran dengan pengetahuan dan pemahaman, membimbing dengan kebijaksanaan dan nilai (Nabi/pemimpin), dan prihatin dengan tanggungjawab dan komitmen (ibu bapa). Namun begitu kajian ini hanya melihat kepimpinan berdasarkan kepada falsafah dan teori asas konseptual dari perspektif Islam yang mana ianya menekankan interaksi antara pengetahuan dan kepimpinan. Berdasarkan penelitian terhadap kajian ini, kepimpinan Islam yang diketengahkan tidak memfokuskan secara jelas prinsip utama kepimpinan Islam yang perlu diterapkan dalam perbincangan kepimpinan pendidikan. Begitu juga, kajian dilakukan kepada pimpinan tertinggi pendidikan sahaja yang mana tidak mengkaji secara terus kepada tenaga pendidik.

Terdapat beberapa kajian kepimpinan yang melihat kepada prinsip kepimpinan Islam iaitu kajian yang ditulis oleh Baharom et al. (2008), Adnan (2006), dan Khaliq dan Ogunsola (2011). Kajian-kajian tersebut mendokumentasikan beberapa prinsip

Leadership in Islam". ; Abbas J. Ali, "Islamic perspectives on leadership: a model", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Jil. 2 no. 2(2009). 160 – 180.

²⁹ Abbas J. Ali, Ibid.

³⁰ Ismail Hj. Ibrahim, "Etika Kepimpinan Dalam Islam".

³¹ Shah, Saeeda J.A., "Educational Leadership : An Islamic Perspective", *British Educational Research Journal*, Jil. 32 (3) (2006), 363-385.

kepimpinan Islam daripada sumber al-Quran dan al-Sunnah³², dan prinsip tauhid³³. Walaubagaimanapun, kajian-kajian ini membincangkan konsep kepimpinan Islam dalam ruang lingkup kepimpinan barat seperti *servant-leadership approach*, transaksi dan transformasi³⁴. Manakala, kepimpinan pendidikan yang dibincangkan terhad kepada pentadbir institusi, pentadbir akademik dan pengetua, tidak memfokuskan kepada tenaga pengajar.

Secara keseluruhannya kajian-kajian ini sangat penting untuk dijadikan asas dan landasan teori kepada kajian ini nanti. Namun begitu, lompong daripada kajian-kajian tersebut akan dibincangkan dalam kajian ini iaitu penyelidik akan memfokuskan kepimpinan Islam dalam pendidikan kepada dua bahagian utama yang memberi pengaruh yang besar dalam kepimpinan yang berlandaskan syariat Islam iaitu prinsip kepimpinan Islam dan ciri kepimpinan Islam. Begitu juga, kajian ini akan memfokuskan kepada kepimpinan pensyarah selaku pendidik di IPT.

1.8.2 Komitmen Kerja Pensyarah

Kajian lepas berhubung komitmen kerja pensyarah memperlihatkan kajian-kajian yang menjurus kepada lapangan pengajaran dan pembelajaran pelajar seperti kajian Zainudin et al. (2010), Chua (2011), Ahmad Johari dan Zaiton (2008), Rosle (2009) dan Mahadi (2006). Pensyarah yang komited terhadap tugas dan kerjaya mereka akan melaksanakan tugas dengan cemerlang³⁵ dan dapat melahirkan generasi pelajar-pelajar yang berkualiti. Prestasi pensyarah dapat dinilai dan diukur melalui kepuasan mereka terhadap ganjaran dan kebebasan yang diberikan dalam memilih kaedah pengajaran yang relevan serta

³² Khaliq Ahmad and Ogunsola O.K., "An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles", *International Jurnal of Commerce and Management* Jil. 21 No. 3 (2011).

³³ Baharom Mohamad, Ahmad Esa, Mohd Noor Hashim, Mohd Yusop Ab Hadi, Jamaluddin Hashim, dan Nur Fadzillah Hussin, "Pendekatan tauhid dalam kepemimpinan pendidikan". (Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 16 Oktober 2008).

³⁴ Khaliq Ahmad and Ogunsola O.K., "An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles".

³⁵ Chua Lee Chuan, "Tinjauan Tahap Komitmen dan Kepuasan Kerja Pensyarah IPG Kampus Batu Lintang Tahun 2010", *Jurnal Penyelidikan IPG Kampus Batu Lintang*, Jil. 10, (2011).

mudah dilaksanakan di samping mereka dapat menggunakan kebolehan dan kepakaran sedia ada³⁶.

Melalui dapatan dalam kajian-kajian di atas, penyelidik mendapati kebanyakan kajian memfokuskan komitmen kerja pensyarah kepada tahap kepuasan seperti kajian Zainudin et al. (2010) dan pencapaian prestasi terhadap organisasi seperti kajian Abdull Sukor et al. (2004) dan D.S. Sukirno dan Sununta (2011).

Terdapat juga kajian yang melihat komitmen pensyarah terhadap organisasi dan institusi tempat mereka mencurahkan ilmu dan bakti³⁷. Komitmen pensyarah terhadap organisasi dapat diukur melalui tahap pelajaran³⁸, pendapatan, umur dan pengalaman³⁹.Antaranya kajian yang dijalankan oleh Munirah et al. (t.t), Nazari et al. (2012), Rusinah (2005) dan Chua (2011).

Melihat kepada kajian-kajian di atas, aspek komitmen kerja pensyarah dibincangkan dalam ruang lingkup prestasi kepada pelajar dan organisasi. Dengan kata lain, fokus komitmen kerja pensyarah tidak dilihat kepada cabang-cabang tugas utama mereka seperti pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial, yang mana sumbangan cabang-cabang tugas tersebut lebih luas bukan sahaja kepada pelajar dan organisasi malahan kepada masyarakat umum dalam dan luar negara. Maka dengan ini, penyelidik melihat pentingnya satu kajian yang membincangkan komitmen kerja

³⁶ Chua Lee Chuan, "Tinjauan Tahap Komitmen dan Kepuasan Kerja Pensyarah IPG Kampus Batu Lintang Tahun 2010".

³⁷ Nazari, K. et al., "The Level of Organizational Commitment Among Lecturers in Technical and Vocational Colleges in Iran", *Pertanika Journal Social Science and Human*, jil.20 (S) (2012), 21-40.

³⁸ D.S. Sukirno and Sununta Siengthai, "Does Participative Decision Making Affect Lecturer Performance in Higher Education", *International Journal of Educational Management*, Jil. 25, No. 5, (2011).

³⁹ Abdull Sukor et al., "Peranan Pengalaman Mengajar dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesion dengan Prestasi Kerja", *International Journal of Management Studies*, vol.11 (special issue) (2004), 185-196.

pensyarah dalam ruang lingkup bidang tugas utama mereka iaitu pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial.

1.8.3 Hubungan Kepimpinan Islam dan Komitmen Kerja Pensyarah

Kajian-kajian sebelum ini lebih membincangkan kepimpinan dalam konteks pendidikan berdasarkan kepada gaya kepimpinan Barat kontemporari iaitu kepimpinan transformasi seperti kajian Sani dan Maharani (2012), kepimpinan transformasi dan transaksi seperti kajian Siham (2005) dan May (2009), kepimpinan transformasi dan karismatik seperti kajian Gafor (2011), dan kepimpinan transformasi dan berwawasan seperti kajian Yusuf (2008). Manakala kajian yang dibuat oleh Azhar (2012) pula membincangkan gaya kepimpinan Barat tradisional seperti kepimpinan autokratik, demokratik dan *laisser-faire*. Terdapat juga kajian yang membincangkan kepimpinan Barat multidimensi iaitu kepimpinan struktural, kepimpinan Bolman dan Deal, dan kepimpinan Sergiovanni seperti yang dijalankan oleh Norasmah et al. (2012) dan Ibrahim et al. (2012).

Namun begitu terdapat juga, kepimpinan dalam konteks pendidikan yang berteraskan Islam seperti kajian yang dijalankan oleh Masribanun dan Ab. Halim (2011), dan Ahmad Zabidi (2005). Daripada kajian-kajian tersebut, kepimpinan Islam yang dibincangkan adalah merujuk kepada contoh kepimpinan Rasulullah s.a.w dan kepimpinan yang bersumberkan al-Quran dan al-Sunnah.

Penyelidik mendapati gaya kepimpinan yang ditonjolkan dalam kebanyakan kajian seperti di atas lebih merujuk kepada gaya kepimpinan Barat berbanding kepimpinan berteraskan Islam. Tidak dinafikan gaya kepimpinan Barat dapat memberi perubahan dan kemajuan kepada sesebuah organisasi atau kumpulan. Namun begitu kepimpinan yang dipraktikkan kurang menyentuh soal dalaman atau kerohanian yang mana

matlamat akhirnya adalah sekadar memenuhi kehendak dan kemahuan manusia. Apabila ini berlaku, maka akan berlaku kepincangan atau kekurangan terhadap kesannya kepada kumpulan yang dipimpin dan boleh mengundang kepada konflik dalam organisasi⁴⁰. Maka dengan ini, kepimpinan Islam merupakan gaya kepimpinan yang terbaik dan lebih sesuai diamalkan oleh pensyarah KUISAS yang majoritinya beragama Islam.

Dari perspektif kepimpinan yang diterapkan dengan nilai-nilai Islam, institusi pendidikan dapat dibangunkan melalui gabungan kemajuan material dan spiritual (agama)⁴¹. Di sinilah lompong kajian yang ingin diisi oleh penyelidik. Penyelidik melihat keperluan kepada kepimpinan Islam yang perlu dipraktikkan dalam kerjaya pensyarah bagi memastikan gaya kepimpinan yang dibawa adalah diredhai oleh Allah S.W.T dan menjamin kesejahteraan ummah sejagat.

Kepimpinan dalam komitmen kerja pensyarah difokuskan dalam ruang lingkup kepimpinan pentadbir institusi dan pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi komitmen kerja dan prestasi pensyarah seperti kajian Sani dan Maharani (2012), Gafor (2011), Norasmah et al. (2012), Ibrahim et al. (2012), Azhar (2012) dan May (2009). Dalam perbincangan kajian-kajian tersebut tidak diketengahkan kepimpinan terhadap komitmen kerja pensyarah dalam bidang tugas utama kerjaya mereka. Oleh itu, kajian ini cuba untuk membincangkan konsep kepimpinan terhadap komitmen kerja pensyarah dalam bidang tugas utama mereka iaitu pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial.

⁴⁰ Baharom Mohamad dan Mohamad Johdi Salleh, "Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan", (Seminar Pembangunan Modal Insan 2009 'Tema : Kecemerlangan Modal Insan', 23-24 Mac 2009).

⁴¹ Ahmad Zabidi Abdul Razak, "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam", *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya (2005), 109-111.

1.9 Susunan Bab

Penulisan kajian ini dibuat dalam lima bab yang diatur mengikut urutan berikut :

Bab Pertama

Memuatkan latar belakang kajian, pemasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop dan batasan kajian dan ulasan kajian lepas. Bab ini amat penting kepada penyelidik untuk menjadi panduan dalam proses meneruskan kajian seterusnya.

Bab Kedua

Sorotan literatur yang menghuraikan konsep dan maklumat berkaitan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah. Antara yang dihuraikan adalah konsep kepimpinan, kepimpinan barat dan kepimpinan Islam, kepimpinan Islam dalam pendidikan, komitmen kerja pensyarah, dan hubungan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah. Bab ini mencapai objektif kajian yang pertama, kedua dan ketiga.

Bab Ketiga

Bab ini menjelaskan secara terperinci metodologi kajian yang digunakan. Oleh kerana penyelidikan ini menggunakan soal selidik sebagai kaedah utama, bab ini membuat perincian bagaimana prosedur kajian dilakukan bermula dari proses persampelan subjek, instrumen kajian dan pengumpulan data. Instrumen kajian dihuraikan secara khusus terutamanya susunan soalan-soalan dalam borang kaji selidik dan analisis data-data yang diperolehi daripada dapatan tersebut. Dalam bab ini juga, membincangkan tentang profil responden (pensyarah KUISAS) dan profil lokasi kajian iaitu KUISAS.

Bab Keempat

Bab ini mengandungi analisa data dari bahan-bahan yang berkenaan dengan fokus tajuk kajian. Perisian SPSS digunakan untuk menganalisis dapatan yang diperolehi dari soal-selidik. Dapatan kajian dibentangkan beserta dengan ulasan dan huraian yang lengkap. Bab ini menjawab kesemua objektif kajian.

Bab Kelima

Ia merupakan bab terakhir atau penutup kajian. Bab ini memuatkan rumusan secara keseluruhan bagi bab-bab sebelumnya. Penyelidik membuat kesimpulan serta mengutarakan cadangan dan saranan berbentuk penambahbaikan kepada amalan sedia ada di KUISAS khususnya dan Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia umumnya.

1.10 Rumusan

Bab ini telah membincangkan perkara-perkara asas utama kepada kajian ini dengan menjelaskan persoalan kajian dan objektif kajian yang perlu dicapai dan disesuaikan dalam setiap perbincangan dan bab dalam kajian ini. Begitu juga dengan perbincangan skop kajian yang memperjelaskan lagi batasan dan fokus kepada kajian agar tidak tersasar daripada kehendak tajuk kajian. Dapatan dalam ulasan kajian lepas membantu memudahkan penyelidik untuk mendapatkan lompong yang perlu diisi dalam kajian ini.

BAB 2

KEPIMPINAN ISLAM DAN KOMITMEN KERJA PENSYARAH

2.1 Pendahuluan

Dalam bab ini, kajian literatur dilakukan meliputi aspek-aspek berikut iaitu konsep kepimpinan yang membincangkan teori dan jenis kepimpinan konvensional, kepimpinan Islam, kepimpinan Islam dalam pendidikan, komitmen kerja pensyarah, dan hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah. Tujuan literatur dibuat adalah bagi membentuk landasan teori kajian untuk kajian empirikal nanti.

2.2 Kepimpinan

Kepimpinan adalah satu proses menggerakkan sekumpulan manusia⁴² untuk menyelaraskan arahan dan mengatur strategi⁴³ menuju ke arah yang telah ditentukan untuk memenuhi kehendak jangka panjang. Menurut Ahmad Ibrahim⁴⁴, kepimpinan ialah penyusun interaksi seluruh anggota organisasi dan usaha yang khusus bagi merangsang mereka untuk berusaha secara sukarela bagi mencapai matlamat bersama⁴⁵. Fungsi pemimpin ialah menyatu dan menyelaraskan semua pendapat, usaha dan tenaga untuk mencapai matlamat organisasi. Beliau menggariskan tiga asas utama dalam sesuatu kepimpinan iaitu:

1. Kumpulan manusia itu yang mesti mengandungi sekurang-kurangnya dua orang atau lebih
2. Kumpulan yang dibentuk mempunyai tujuan dan hasrat yang sama

⁴² Hisham Al-Talib, *Panduan latihan bagi petugas Islam*, (Kuala Lumpur: Nurin, 1992).

⁴³ Mustafa Daud, *Pengurusan Islam*. (Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd., 1994).

⁴⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Pengurusan dalam Islam*. (Kuala Lumpur: DBP, 1991).

⁴⁵ Gribbon, James J., *Effective Managerial Leadership*, (New York : American Management Association, 1972), 9.

3. Seorang ketua yang mendapat sokongan dari semua pihak dan dilantik untuk menjayakan tujuan kumpulannya.

Terdapat banyak kajian dan karya kesusasteraan tentang kepimpinan, malah kepimpinan adalah satu konsep atau perkara yang seusia dengan kewujudan manusia di muka bumi ini. Pelbagai definisi dan takrifan dihuraikan kerana kepimpinan dapat ditakrif dan dihuraikan dalam banyak situasi dan keperluan⁴⁶.

2.3 Fungsi Kepimpinan

Menurut Gafor (2011), dianggarkan lebih 70 peratus gaya kepimpinan mempunyai kesan ke atas pembuatan sesuatu keputusan organisasi dan dapat melahirkan barisan pemimpin yang efektif⁴⁷. Kepimpinan merupakan salah satu faktor yang dianggap penentu dalam kejayaan sesebuah institusi dan menggerakkan manusia ke arah matlamat jangka panjang.

Kepimpinan akan melibatkan dua pihak iaitu orang yang memimpin atau disebut sebagai pemimpin dan orang yang dipimpin. Ia biasanya berlaku apabila seseorang itu mendorong, memujuk dan mempengaruhi orang lain untuk berusaha ke arah pencapaian sesuatu objektif tertentu⁴⁸. Ianya dilihat sebagai proses interaksi di antara individu dengan kumpulan atau secara khususnya di antara individu dengan keseluruhan ahli-ahli yang menganggotai kumpulan. Setiap yang terlibat dalam proses interaksi ini boleh dianggap memegang watak-watak tertentu yang berbeza di antara satu dengan yang lain. Asas yang membezakannya ialah pengaruh, iaitu pemimpin mempengaruhi dan

⁴⁶ Mahmoud Haddara and Faiza Enanny, *Leadership : An Islamic Perspective*, (University of Newfoundland : Faculty of Education of Memorial University of Newfoundland, 2009), 8.

⁴⁷ Gafor Bin Mohd Nor, "The Influence Of Leadership Style On Job Performance At The International Islamic College Kuala Lumpur", (Tesis Sarjana Universiti Utara Malaysia, 2011).

⁴⁸ Carter (2007), "Overview of Leadership in Organizations", laman sesawang Management Help (Leadership), dicapai 14 Februari 2013, <http://www.managementhelp.org/ldrship/>.

pengikut mentaati atau akur⁴⁹ dan tujuan utama ialah untuk mencapai matlamat bersama⁵⁰. Walaupun pemimpin mempunyai kuasa tetapi kekuatan pengaruh lebih bergantung kepada pujukan daripada paksaan. Maka dengan ini, kepimpinan bukan hanya tanggungjawab pemimpin tetapi memerlukan usaha kerjasama daripada pengikut-pengikut⁵¹.

Dalam aspek kumpulan atau organisasi, kepimpinan merupakan suatu perkara yang amat diperlukan untuk tujuan mengurus atur sesuatu bagi mengelakkan berlakunya sebarang kerosakan dan pelanggaran tanggungjawab yang boleh menjejaskan kepentingan orang ramai. Pemimpinlah yang bertanggungjawab menentukan ke arah mana pengikut-pengikutnya akan dibawa. Keharmonian atau kegelisahan yang wujud dalam organisasi berkait rapat dengan agenda yang dibawa oleh pemimpin.

Dari perspektif yang lain, kepimpinan berfungsi meleraikan sesuatu konflik yang berlaku di kalangan kumpulan yang dipimpin⁵². Di sinilah kepimpinan memainkan peranan yang penting dalam mengaplikasi teknik yang betul dan terbaik agar pihak yang berkonflik dapat menemui langkah penyelesaian yang baik tanpa berlaku sebarang implikasi yang buruk.

Bagi menghuraikan aspek kepimpinan dengan lebih terperinci dan jelas, maka para sarjana dan ahli cendekiawan dari pelbagai lapangan telah membuat penyelidikan dengan lebih mendalam tentang kepimpinan agar ianya lebih difahami dalam konteks

⁴⁹ Gorden, Thomas, *Group-Centered Leaderships*, (New York : Houghton Mifflin, 1955), 51.

⁵⁰ Burns, J. M., *Leadership*, (New York: Harper & Row, 1978). ; Bennis W. & Nanus, B., *Leaders: the Strategies for Taking Charge*, (New York: Harper Row, 1985). ; Kootz, Harold dan O'Donnel, *Management System and Contingency Analysis of Managerial Functions*, (New York, McGraw-Hill, 1976), 587. ; Jaafar Muhamad, *Asas Pengurusan*, (Kuala Lumpur : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd., 1995). ; Ibrahim Mamat, *Kepimpinan Sekolah : Teori dan Praktis*, (Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn.Bhd., 1993).

⁵¹ Hollander, Edwin P, *Leaderships Dynamics*, (New York, Free Press, 1978), 1 & 2.

⁵² Abdullah Bin Hassan dan Ainon Binti Mohd, *Teori & Teknik Kepimpinan*, (Kuala Lumpur : PTS Profesional, 2005), 110.

kehidupan manusia. Sehubungan dengan itu, lahir pelbagai teori dan pendekatan yang mengolah konsep kepimpinan dalam aspek-aspek tertentu yang sesuai dengan masa dan situasi pada ketika itu.

2.4 Kepimpinan Menurut Perspektif Islam

Kepimpinan adalah suatu peranan dan proses untuk mempengaruhi orang lain⁵³ dalam membentuk manusia untuk menjadi insan kamil dan merupakan salah satu tanggungjawab sebagai khalifah⁵⁴. Istilah khalifah ditujukan kepada manusia yang dijadikan oleh Allah S.W.T. untuk memikul tanggungjawab di muka bumi ini seperti firman-Nya⁵⁵:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Al-Baqarah (2) : 30

Terjemahan : Ingatlah kepada Tuhanmu berfirman kepada malaikat:
Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.

Apabila membincangkan isu kepimpinan, perkara utama yang akan diutarakan adalah corak atau gaya kepimpinan itu dilaksanakan dan kriteria atau ciri-ciri peribadi individu yang memimpin⁵⁶ sama ada dalam aspek pemerintahan, pentadbiran atau memimpin sebuah organisasi. Berbeza dengan kepimpinan Barat yang mempraktikkan teori-teori dan beberapa gaya kepimpinan yang hanya berpandukan kepada rasional akal

⁵³ Hj Dahari Hj Derani, "Kepimpinan", (Artikel ini dipetik daripada Bahagian Pembangunan Modal Insan, Universiti Teknologi Malaysia, 2010).

⁵⁴ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, Jil. 12 (1) (2011), 21-37.

⁵⁵ Omar Bin Abdul, "Pemimpin dan Kepimpinan Menurut Perspektif Islam", laman sesawang Pekdis Melaka, dicapai 14 Oktober 2012, <http://pekdismelaka.net>.

⁵⁶ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan".

manusia⁵⁷, konsep kepimpinan dalam Islam memiliki asas dan dasar yang sangat kuat dan kukuh. Ia dibangun dengan nilai-nilai keimanan⁵⁸ dan kerohanian serta telah dipraktikkan sejak berabad yang lalu oleh junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w, para Sahabat dan Khulafa' al-Rashidin. Kekuatannya adalah bersumberkan al-Quran⁵⁹ dan al-Sunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepimpinan Islam sebagai salah satu model kepimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia hari ini. Menurut Michael H. Hart (1978) dalam penulisan "The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History"⁶⁰, Rasulullah s.a.w adalah individu yang paling berpengaruh dalam sejarah manusia terutama dari aspek gaya kepimpinan yang dibawa oleh Baginda.

2.4.1 Peranan Kepimpinan Islam

Kepimpinan di dalam Islam bermatlamat setiap sesuatu dilakukan adalah semata-mata kerana Allah. Setiap pemimpin perlu menyedari pada hakikatnya motivasi asas yang mempengaruhi tingkah laku adalah kekuatan iman yang menjadi nadi kepada pelaksanaan tanggungjawab asas manusia sebagai makhluk ciptaan Allah, selain nilai yang perlu dimaksimumkan ialah kesejahteraan dalaman (fikiran, perasaan dan roh)⁶¹.

Kepimpinan Islam juga lebih tertumpu kepada mengenali unsur dalaman dan unsur psikologi yang mempengaruhi kelakuan manusia. Kualiti dan produktiviti kepimpinan di dalam Islam adalah berteraskan kepada nilai-nilai Islam yang *inherent* - yang berupaya menggerakkan seseorang individu untuk melakukan tugas, dengan mengambil

⁵⁷ Mustafa Haji Daud, *Pengurusan Islam*, (Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distribution Sdn. Bhd., 1997), 45.

⁵⁸ Rafik Issa Beekun and Jamal Badawi, "The Leadership Process in Islam (1999)", laman sesawang Islamist, di capai 8 April 2013, 6, <http://www.islamist.org>.

⁵⁹ Nayal Rashed Mukred Mohsen, "Leadership From The Qur'an Relationship Between Taqwa, Trust and Business Leadership Effectiveness", (Tesis Kedoktoran, Universiti Sains Malaysia, 2007).

⁶⁰ Michael H. Hart, *The 100 : A Ranking of The Most Influential Persons In History*, (Carol Publications Group, 1978).

⁶¹ Ahmad Zabidi Abdul Razak, "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam", *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya (2005), 109-111.

kira bukan sahaja aspek ganjaran material tetapi juga aspek dalaman (batin/rohani). Apatah lagi, teras kepada gerakan kualiti dan produktiviti ialah pembinaan personaliti yang unggul⁶². Kecemerlangan kepimpinan di dalam Islam itu pula adalah tertakluk kepada ukuran *mardatillah* (mendapat keredaan Allah). Dengan cara ini barulah amal, ibadat dan kerja seseorang muslim akan diterima Allah, selain etika kerja yang telah ditetapkan oleh majikannya perlu dipatuhi⁶³.

Sehubungan dengan itu, Islam menggariskan lima tanggungjawab utama kepimpinan yang perlu dipenuhi iaitu⁶⁴:

i. Menegakkan kebenaran Islam.

Oleh kerana ilmu pengetahuan merupakan syarat utama untuk menjadi seorang pemimpin, mereka sepatutnya mengetahui kebenaran hakiki di sisi Islam. Kebenaran Islam perlu ditegakkan meskipun ia boleh menggugat kepimpinan atau darjat seorang pemimpin ataupun mungkin akan menimbulkan kepayahan, kepahitan dan kesukaran.

ii. Memelihara *karāmah al- insān* (kesejahteraan manusia).

Kemuliaan manusia bergantung kepada kemurnian akhlak yang diterjemahkan di dalam kehidupan, menjaga kehormatan diri, memelihara moral dan keunggulan peribadi dan tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan syariat Islam kerana ia akan merendahkan martabat insan.

⁶² Syed Othman Al-Habshi, "Islamic approach to quality, productivity", New Straits Times, 8 Januari 1994.

⁶³ Siddiq Fadzil, *Minda Melayu baru*, (Kuala Lumpur: Institut Kajian Dasar., 1992).

⁶⁴ Baharom Mohamad et al., "Kepimpinan Pendidikan Berkesan", (Prosiding "Seminar Kepengetuaan Kebangsaan Ke-V1" – Halatuju Kepemimpinan Sekolah Untuk Penambahbaikan Yang Mapan, Institut Kepengetuaan, Kampus Kota, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, 10-12 Mac 2009), 15.

iii. Memakmurkan buminya.

Memakmurkan bumi Allah dalam erti kata membangunkan ekonomi negara, membangunkan sahsiah penduduknya dan menjaga keharmonian dan kesejahteraan adalah tanggungjawab utama pemimpin. Segala urusan berkaitan pembangunan negara hendaklah dipertimbangkan dari segi kemaslahatan umum, bukannya hanya terhad kepada kelompok atau kumpulan tertentu. Pengagihan kekayaan negara hendaklah dilakukan secara adil dengan memberi hak kepada yang berhak menerimanya dan membuka peluang seluas-luasnya kepada rakyat untuk membina kehidupan di dunia dan tidak melupakan kebaikan di akhirat.

iv. Menjalankan urusan amar makruf dan nahi munkar.

Menjadi tanggungjawab utama pemimpin mengarahkan dan melaksanakan perkara-perkara yang baik dan berusaha mencegah kemungkaran untuk memastikan para pengikut sentiasa berada di dalam kesentosaan dan memperoleh nikmat secara maksima dalam kehidupan. Lubang-lubang kemungkaran perlu ditutup untuk mengelak merebaknya wabak keruntuhan akhlak dan masalah sosial. Fenomena ini telah ditegaskan dalam al-Quran sebagaimana firman Allah S.W.T.:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

Al-Anbiyā' 21 : 73

Terjemahan : Dan Kami jadikan mereka ketua-ketua ikutan, yang memimpin (manusia ke jalan yang benar) dengan perintah Kami, dan Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebaikan dan

mendirikan sembahyang serta memberi zakat dan mereka sentiasa beribadat kepada Kami.

v. Memperbaiki masyarakat melalui guna tenaga yang patut.

Menjadi tanggungjawab pemimpin mengorganisasi bidang-bidang kehidupan para pengikut, terutama dengan menurunkan kuasa kepada yang layak. Penyusunan bahagian-bahagian, unit-unit dan sebagainya di dalam struktur organisasi kepimpinan mesti dipandu supaya melakukan pembaikan dengan segala kemampuan yang ada. Firman Allah s.w.t.:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَتَّبِعِ أَتَجَرُّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Al-Qaşş 28 : 26

Terjemahan : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ‘Ya bapaku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), kerana sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercayai.

Tidak dapat dinafikan banyak kajian dan penyelidikan yang membuktikan kepimpinan yang cemerlang melalui al-Quran⁶⁵. Islam mengakui dan mengiktiraf tentang perlu adanya pemimpin dalam setiap sistem sosial seperti keluarga, komuniti, organisasi dan negara.

⁶⁵ Khaliq Ahmad, “An Empirical Assessment Of Islamic Leadership Principle”, International Journal of Commerce and Management, Vol. 21 Iss: 3 (2011), 291 – 318.

2.4.2 Teori Kepimpinan Islam

Perbincangan teori kepimpinan Islam dibahaskan meliputi perspektif tokoh-tokoh ilmuwan Islam terhadap kepimpinan Islam yang dihubungkan dengan komitmen terhadap kerja, tugas dan tanggungjawab.

i. Teori Kepimpinan Ibn Khaldun

Menurut pandangan Ibn Khaldun, hakikat khalifah adalah seseorang yang bertugas memelihara dan melaksanakan syariat dalam memartabatkan urusan agama dan mengelola dunia. Dari aspek kepimpinan, Ibn Khaldun menegaskan para pemimpin Islam perlu mempunyai iman yang mantap. Keimanan yang bertunjangkan keyakinan dan ketaqwaan akan dapat melestarikan syariat Allah S.W.T dalam segenap lapisan masyarakat⁶⁷.

Dalam menyempurnakan komitmen terhadap tugas dan amanah yang dipertanggungjawabkan, Ibn Khaldun menyarankan agar ummah perlu terdedah kepada gaya pemikiran yang kritis dan kreatif⁶⁸. Mereka perlu sensitif dan mahir mengkritik. Mengkritik bukan untuk mencari kelemahan sesuatu pihak, tetapi untuk memperbetulkan sesuatu kesilapan. Para pemimpin harus berani menegur orang bawahannya. Pekerja bawahannya juga harus berani berbuat demikian. Kepimpinan tersebut merupakan buah hasil daripada berfikir. Ia membuktikan bahawa manusia punya kuasa dan keupayaan untuk berfikir. Dalam hal ini, pemimpin dan pimpinannya kedua-duanya harus mampu berfikir. Berfikir mencari jalan ke arah kecemerlangan ummah. Menurut pandangan Ibn Khaldun lagi, sebenarnya keupayaan untuk berfikir merupakan hasil kuasa khas yang diletakkan di dalam ruangan minda manusia. Berfikir

⁶⁷ Syahrul Nizam Junaini, "Pemikiran Ibnu Khaldun dari Perspektif Kepimpinan Ummah dalam Era Revolusi Maklumat", (Seminar Pemikiran Ibnu Khaldun III, 1718 September 2004, Kuching, Sarawak, Malaysia), 1-16.

⁶⁸ Hannan Hassan, (2004) "Kepentingan pemikiran kritikal dan kreatif dalam pendidikan", laman sesawang pemikiran Islam, dicapai 11 Februari 2014, www.rsi.com.sg/malay/pemikirislam/.

adalah lebih daripada tahu dan menerima maklumat semata-mata. Keupayaan ini hakikatnya datang daripada Allah s.w.t.⁶⁹.

Ibn Khaldun menyarankan pemimpin seharusnya daripada kalangan lelaki. Lelaki adalah pemimpin sejati. Peranan lelaki sebagai pemimpin harus dilihat dengan jelas. Para nabi pun dari golongan lelaki. Kaum Adam punya kekuatan minda dan rohani dalam memimpin masyarakat. Namun demikian golongan ini juga harus menyedari peranan kepimpinan yang mampu dipikul oleh golongan hawa. Bagaimanapun ianya hendaklah dalam ruang lingkupnya yang tersendiri.

Pemimpin harus boleh ke hadapan dan ke belakang (maksudnya boleh menjadi imam dan makmum). Mereka harus mempunyai karisma untuk memimpin dan punya kerendahan diri untuk bergaul dengan masyarakat yang dipimpin. Perkara ini hanya akan terjadi jika jiwa pemimpin itu bersih dan luhur. Ibn Khaldun menyebut bahawa jiwa manusia harus disediakan untuk mencapai nilai kemalaikatan. Ini hanya wujud dengan gabungan kerohanian jiwa dan kebenaran. Oleh itu pemimpin harus mempunyai misi dan visi. Mereka harus bersifat kontemporari dan mampu meninjau masa hadapan. Dengan kesedaran itu pemimpin akan bersedia dan menyediakan organisasi yang dipimpinnya menghadapi sebarang keadaan yang mendatang⁷⁰. Contohnya seorang pemimpin yang komited terhadap tanggungjawabnya akan sentiasa bersedia dengan kebarangkalian yang akan menimpa organisasinya, dengan membuat pelbagai persiapan dan perancangan yang mantap.

⁶⁹ Syahrul Nizam Junaini, "Pemikiran Ibnu Khaldun dari Perspektif Kepimpinan Ummah dalam Era Revolusi Maklumat".

⁷⁰ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Eng. Translation, (New York : Pantheon Books, 1958), 195.

ii. Teori Kepimpinan Al-Mawardi

Melalui penulisan kitab Al-Mawardi iaitu *Aḥkām Al-Sulṭāniyyah* (Undang-undang Kesultanan)⁷¹ telah menyentuh tajuk-tajuk penting yang dikaji oleh penulis-penulis pentadbiran umum yang moden. Al-Mawardi telah membuat pengkajian mengenai kepimpinan yang dikenali dalam negara Islam sebagai *al-Imamah*. Beliau berpendapat seorang pemimpin mesti menjalankan tugas-tugasnya sendiri bagi menjalankan polisi negara dan kepentingan agama. Di antara penekanan bagi para pemimpin ialah kewajipan melantik orang yang layak dan amanah bagi sesuatu jawatan. Dua kriteria yang ditegaskan oleh beliau ini akan menjamin seseorang untuk komited terhadap tugas dan amanah yang dipertanggungjawabkan.

Al-Mawardi telah mensyaratkan beberapa kriteria yang perlu ada pada seorang pemimpin antaranya adil, mempunyai ilmu yang membolehkan dia berijtihad dalam persoalan hukum dan peristiwa yang berlaku, sempurna pancaindera (pendengaran, penglihatan dan percakapan), selamat anggota tubuh badan dari kekurangan yang menghalang pergerakannya, mempunyai pengetahuan tentang pentadbiran dan siasah rakyat, bersifat berani dan tegas yang membolehkannya mempertahankan negara dan melakukan jihad ke atas musuh dan berketurunan Quraisy⁷².

Beberapa kriteria syarat tersebut memperlihatkan bahawa al-Mawardi amat menitikberatkan soal pemilihan dan perlantikan pemimpin dalam sesebuah kepimpinan. Ini adalah kerana pemimpin yang menepati kriteria-kriteria sahaja akan dilantik adalah untuk memastikan mereka dapat menjalankan tanggungjawab dengan penuh

⁷¹ Abu Hassan Ali Ibn Muhamad Ibn Habid Al-Mawardi, *Al-Aḥkām Al-Sulṭāniyyah wa Al-Wilayah Al-Diniyah*, (Beirut : Dar al-Kutub al-‘Alamiah, 1978).

⁷² Abu Hassan Ali Ibn Muhamad Ibn Habid Al-Mawardi, *Al-Aḥkām Al-Sulṭāniyyah wa Al-Wilayah Al-Diniyah*.

dedikasi, amanah, bertanggungjawab dan ikhlas dan untuk memastikan tercapai matlamat sebenar kepimpinan Islam.

iii. Teori Kepimpinan Al-Ghazali

Menurut al-Ghazali, umat Islam mempunyai kewajiban untuk melantik pemimpin (imam atau khalifah)⁷³. Beliau melihat asasnya bersumberkan kepada syariah dan bukan kepada rasional akal semata-mata. Ini kerana perlantikan pemimpin mempunyai kesan yang amat baik. Dengan adanya pemimpin, masyarakat dan negara akan mendapat manfaat. Asas Imam al-Ghazali ialah pemimpin yang dilantik dan ditaati akan melaksanakan peraturan dunia dengan sebaik mungkin sehingga memudahkan pelaksanaan peraturan agama. Tambahannya lagi, tidak wujud konflik antara dunia dan agama. Beliau menolak tanggapan bahawa agama boleh berjalan bila kehidupan dunia ditolak atau diketepikan.

Dari perspektif kepimpinan terhadap tugas dan tanggungjawab dalam pimpinan, Imam al-Ghazali telah menggariskan dasar-dasar keadilan bagi pemimpin iaitu mengenali nilai kuasa, iaitu merupakan satu nikmat yang boleh membawa kebahagiaan dunia dan akhirat. Di samping itu juga, pemimpin yang komited terhadap tanggungjawab akan sentiasa mendapatkan nasihat dan pandangan daripada ulama' iaitu sentiasa berusaha menyelesaikan setiap isu dan permasalahan dengan sebaiknya⁷⁴.

Beliau juga telah menyenaraikan beberapa kriteria pemimpin yang terbaik iaitu menjauhkan sifat takbur dan sombong, menjatuhkan hukuman setimpal dengan kesalahan, jangan membiasakan diri mengikut hawa nafsu, menjalankan pengurusan dengan lembut dan mencari keredhaan orang yang dipimpin, dan setiap tindakan

⁷³ Imam Ghazali, *Al-Tibr al-Masbuk fi Naṣīhat al-Muluk*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1987).

⁷⁴ Ahmad Redzuwan Mohd. Yunus, *Demokrasi dan Kepemimpinan Islam : Suatu Perbandingan*, (Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2001), 32.

haruslah selaras dengan syara'. Pemimpin yang jujur terhadap tugas dan organisasi akan sentiasa berusaha sedaya upaya untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik dan sentiasa berusaha menggembelng tenaga dan fikiran untuk kesejahteraan umum.

Sehubungan dengan itu juga, pemimpin dituntut berakhlak mulia kerana ia sangat berkesan dalam pembentukan kehidupan yang murni. Antara kewajipan akhlak yang dianjurkan oleh Islam ialah menunaikan janji, bekerja dengan ikhlas, mengingati Allah dalam setiap kerja yang dibuat, bersedia menolong semua orang dalam pekerjaan kebajikan dan taqwa, sedia memberi nasihat dan dinasihati⁷⁵.

Secara kesimpulannya, teori-teori kepimpinan yang dilahirkan oleh para tokoh ilmunan Islam berkenaan, menunjukkan bahawa kepimpinan daripada perspektif Islam amat menitikberatkan aspek ciri dan keperibadian seorang pemimpin. Bermula daripada pemilihan calon sehinggalah kepada perlantikan jawatan sebagai pemimpin atau ketua. Ini menjelaskan bahawa pemilihan pemimpin yang terbaik akan menjamin komitmen pemimpin tersebut terhadap tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Perkara ini dapat mengurangkan risiko penyelewengan, penipuan dan seumpama dengannya, malah kewibawaan seseorang yang diangkat menjadi pemimpin tidak perlu dipersoalkan lagi.

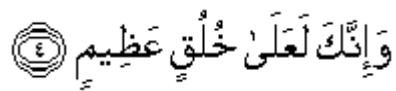
2.4.3 Gaya Kepimpinan Islam

Seorang pemimpin Islam mestilah memahami dan berpegang kepada asas yang telah ditetapkan oleh Islam iaitu aqidah, syariat dan akhlak⁷⁶. Rasulullah s.a.w adalah model terbaik yang telah diutuskan oleh Allah S.W.T sebagai pemimpin ulung yang terpelihara

⁷⁵ Ahmad Redzuwan Mohd. Yunus, *Demokrasi dan Kepemimpinan Islam : Suatu Perbandingan*.

⁷⁶ Ismail Hj. Ibrahim, *Etika Kepimpinan Dalam Islam*, Seminar Kepimpinan Islam Serantau Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, 14 & 15 Jun 1999, 2.

aqidah dan akhlaknya⁷⁷. Rasulullah s.a.w mengutamakan konsep keteladanan dalam dasar kepimpinan Baginda⁷⁸. Dalam memimpin, Baginda lebih mengutamakan *uswah al-ḥasanah* iaitu pemberian contoh kepada para sahabatnya, sebagaimana digambarkan dalam al-Quran:



Al-Qalam 68 : 4

Terjemahan : Dan sesungguhnya engkau Muhammad benar-benar berada dalam akhlak yang sangat agung.

Keteladanan Rasulullah s.a.w tercermin dalam sifat-sifat Baginda seperti *ṣiddiq*, *amānah*, *tablīgh* dan *faṭānah*⁷⁹. *Ṣiddiq*, ertinya jujur dan tulus. Kejujuran dan ketulusan adalah kunci utama untuk membangun sebuah kepercayaan. Dapat dibayangkan jika pemimpin sebuah organisasi, masyarakat atau negara, tidak mempunyai kejujuran tentu orang yang dipimpin akan hilang kepercayaan terhadapnya. *Amānah*, ertinya dapat dipercayai. Amanah dalam pandangan Islam ada dua gambaran iaitu bersifat *teosentris* iaitu tanggungjawab kepada Allah S.W.T, dan bersifat *antroposentris* iaitu yang berkait dengan konteks kemanusiaan. *Tablīgh* pula ertinya menyampaikan apa yang seharusnya disampaikan. Dalam hal ini adalah risalah Allah S.W.T yang diutuskan kepada Baginda akan disampaikan walau apa pun cabaran dan risiko yang dihadapi. *Faṭānah*, ertinya bijaksana dan cerdas. Kecerdasan Rasulullah s.a.w yang dibingkai dengan kebijakan mampu menarik perhatian masyarakat Arab.

⁷⁷ Suraiya Ishak, "Model Kepemimpinan Etika Berlandas Sirah Nabi Muhammad Saw", *Jurnal Hadhari* 3 (2), (2011), 23-44.

⁷⁸ Scribd (digital library), "Bentuk Keteladanan Nabi Muhammad", laman sesawang Scribd, dicapai 11 April 2013, www.scribd.com/.

⁷⁹ K.H. Moenawar Chalil, *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2001), 285.

Melalui sifat-sifat ini, Baginda mampu mengurus konflik dan masalah yang dihadapi umat pada waktu itu. Sebagai contoh, Baginda berjaya menguruskan beberapa peperangan antara orang Islam dengan kaum Yahudi dengan perancangan yang strategik sehingga diizinkan Allah S.W.T kejayaan yang besar untuk Islam dan menjadi contoh hingga ke hari ini. Berdasarkan pembentukan tauhid dan usaha dakwah yang berterusan, Rasulullah s.a.w berjaya membina tapak wilayah Islam yang unggul di Madinah, Habsyah dan Taif di samping telah memperkenalkan perlembagaan bertulis yang pertama di dunia iaitu Perlembagaan Madinah⁸⁰. Baginda juga mempraktikkan syura dalam pengurusan dan menjadi hakim serta ketua panglima perang.

Sebagai pemimpin ummah yang terulung, Rasulullah s.a.w sentiasa mempamerkan perilaku yang baik dalam kehidupan harian Baginda dan memiliki akhlak yang terpuji seperti ikhlas, jujur, tidak angkuh dan riak. Firman Allah S.W.T :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Al-Ahḏāb 33 : 21

Terjemahan : Demi sesungguhnya, adalah bagi kamu pada diri Rasulullah itu contoh ikutan yang baik, iaitu bagi orang yang sentiasa mengharapkan (keredaa) Allah dan (balasan baik) hari akhirat, serta ia pula menyebut dan mengingati Allah banyak-banyak (dalam masa susah dan senang).

⁸⁰ Ahmad bin Haji Ismail, "Konsep Kepimpinan Dalam Islam", laman sesawang Muafakat Malaysia, dikemaskini 7 Februari 2011, dicapai 7 Mac 2013, http://muafakatmalaysia.files.wordpress.com/2011/02/muafakat_usrah_kertas_kepimpinan_islam.pdf.

Al-Quran juga menuntut keperluan berilmu seperti firman Allah S.W.T;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Al-Mujādalah 58 : 11

Terjemahan : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila diminta kepada kamu memberi lapang dari tempat duduk kamu (untuk orang lain) maka lapangkanlah seboleh-bolehnya supaya Allah melapangkan (segala halnya) untuk kamu. Dan apabila diminta kamu bangun maka bangunlah, supaya Allah meninggikan darjat orang-orang yang beriman di antara kamu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan agama (dari kalangan kamu) - beberapa darjat. Dan (ingatlah), Allah Maha Mendalam PengetahuanNya tentang apa yang kamu lakukan.

Kekuatan pengaruh kepimpinan dalam Islam adalah berkait rapat dengan sejauhmana niat dan keikhlasan pemimpin itu dalam menegakkan kedaulatan Islam selain menyeru umatnya memartabatkan kedudukan Islam sebagai agama yang paling agung di muka bumi ini⁸¹. Di samping itu juga, pemimpin yang sentiasa menjaga amanah kepimpinannya akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dan seterusnya mendorong beliau mengambil berat apa yang benar-benar berlaku kepada pengikutnya. Sebagai contoh, Saidina Umar al-Khattab digambarkan sering memeriksa kehidupan rakyatnya, adakalanya di waktu malam, untuk mendapatkan informasi yang benar dan

⁸¹ Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, “Kepimpinan adalah tanggungjawab bukan satu keistimewaan”. (Khutbah Jumaat 3 April 2009).

secara langsung tanpa bergantung kepada laporan pegawainya semata-mata. Dengan informasi berkenaan beliau dapat bertindak cepat menyelesaikan masalah yang dihadapi⁸². Sebahagian besar masa dan kerja pemimpin berkait rapat dengan urusan menyelesaikan masalah yang dihadapi pengikut di samping mewujudkan interaksi dengan para pengikut. Seorang pemimpin Islam harus membangunkan nilai kerohanian yang berasaskan ciri-ciri ketuhanan di dalam kepimpinannya kerana ia dapat memberi persediaan kepada sesuatu kumpulan yang dipimpin untuk lebih bersedia dalam berhadapan dengan pelbagai kekeliruan, salah faham, konflik dan seumpamanya⁸³.

Nabi Muhammad s.a.w dan para Sahabat telah menyenaraikan beberapa ciri personaliti yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin Islam iaitu keberanian, kesucian moral, pemurah, lemah lembut, pemaaf, bertimbang rasa, berhati-hati dan teliti, menunaikan janji, benar, menyimpan rahsia, tegas, bijaksana, cekap berfikir, tidak mengikut hawa nafsu, diplomasi, tidak memberi layanan kepada ancaman dan umpatan, mengesan kerja-kerja individu di bawah pimpinannya, memberi dan menerima nasihat⁸⁴. Seorang pemimpin juga mempunyai kuasa dan kemampuan⁸⁵ untuk bertindak bagi menyelesaikan sesuatu urusan atau masalah yang berlaku sama ada melalui tenaga, perkataan, tulisan atau fikiran dalam segala aspek dan keadaan. Seorang pemimpin seharusnya memberi jawatan yang sesuai⁸⁶ pada seseorang mengikut kemampuan dan kelayakan. Sehubungan itu juga, pemimpin boleh berhubung baik dan bergaul dengan setiap orang dan boleh mengendalikan perbezaan pendapat serta berkemahiran dalam

⁸² Rujuk 'Naceur Jabnoun, *Islam and Management*'. (Kuala Lumpur: Institut Kajian Dasar, 1994) dalam NurHelmi Bin Hj Ikhsan, "Kepimpinan Islam : Konsep dan Amalan". (Kertas kerja ini dibentangkan pada Seminar Pengurusan Islam: Penolong Pendaftar Nikah dan Nazir Masjid Daerah Kuala Langat, 3 Mei 2008, Quality Hotel, Shah Alam).

⁸³ Ab. Aziz Yusof, *Mengurus Perubahan Dalam Organisasi*, (Selangor : Arah Pendidikan Sdn. Bhd., 2008), 236.

⁸⁴ Ishak Mohd. Rejab, *Kepimpinan dalam Islam*, (Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia, 1985).

⁸⁵ Jamaie Haji Hamil, "Kepimpinan Politik : Pola Kepimpinan Politik UMNO", *Jurnal Akademika* 62 (Januari) 2003, 17-39.

⁸⁶ Fathi Yakan, "Al-Athar al-mutarattibah 'ala qaibathi al-qiyadah ar-rasyidoh almursyidah", (Kertas kerja Seminar Antarabangsa Kepimpinan Islam, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 2001).

bersosial, kerana orang yang suka bergaul biasanya memperolehi banyak pengalaman dan mudah mempengaruhi orang-orang dalam organisasinya⁸⁷. Perkara ini menuntut seorang pemimpin itu memahami seni mengarah, seni berkomunikasi, seni menyeru kebaikan, seni menyatukan dan seni menilai. Dengan ini, barulah seorang pemimpin itu dapat mencapai matlamat yang ditetapkan secara menyeluruh.

2.5 Kepimpinan Islam Dalam Pendidikan

Kejayaan dan kemajuan sesuatu bangsa bergantung kuat kepada gaya kepimpinan pemimpin mereka dan berkait rapat dengan kesedaran menunaikan tanggungjawab oleh pemimpin dan seterusnya menggerakkan masyarakat menuju keredhaan Allah. Islam menyediakan garis panduan yang jelas dalam soal kepimpinan yang boleh dipraktikkan untuk kesejahteraan masyarakat⁸⁸.

Kebanyakan kajian sebelum ini membincangkan ‘kepimpinan dalam pendidikan’ dalam konteks kepimpinan di peringkat sekolah iaitu kepimpinan pengetua dan pemimpin sekolah⁸⁹. Dalam kajian ini, kepimpinan pendidikan yang dibincang berfokuskan kepada kepimpinan pensyarah di peringkat pengajian tinggi. Di IPT, pensyarah adalah pemimpin dan pelajar adalah sebagai yang dipimpin. Sebagai pemimpin, pensyarah seharusnya menyahut cabaran dalam memimpin pelajarannya ke arah kecemerlangan. Cabaran terhadap kepimpinan dalam institusi pendidikan tinggi telah wujud sejak awal

⁸⁷ Bernama.com “Rakyat Terengganu Mahukan Pemimpin Mesra”, laman sesawang Bernama, dikemaskini pada 7 Januari 2009, dicapai pada 25 Mac 2013, <http://www.bernama.com/bernama/>.

⁸⁸ Baharom Mohamad dan Mohamad Johdi Salleh, “Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan”, (Seminar Pembangunan Modal Insan 2009 ‘Tema : Kecemerlangan Modal Insan’, 23-24 Mac 2009).

⁸⁹ Baharom Mohamad dan Mohamad Johdi Salleh, “Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan”, ; Bush, T., *Theories of educational leadership and management* (Third ed.), (London: Sage Publications, 2003). ; Gunter, H. *Leaders and leadership in education*. (London: Paul Chapman Publishing, 2001). ; Sergiovanni, T. “Leadership And Excellent In Schooling. *Educational Leadership*, Jil. 41 (5)1984, 4-13.

penubuhan pendidikan tinggi⁹⁴. Antaranya ialah kecemerlangan sesebuah institusi pengajian tinggi (IPT) boleh diukur daripada pelbagai aspek sama ada berdasarkan pencapaian dan disiplin pelajar, kepuasan kerja tenaga pengajar, persekitaran yang selesa dan selamat serta maklum balas dan penerimaan masyarakat terhadap institusi itu sendiri.

Dengan ini, sesebuah IPT perlu melakukan pembaharuan-pembaharuan mengikut tuntutan semasa dan berlandaskan pengamalan prinsip dan ciri kepimpinan yang baik⁹⁵. Sepertimana KUISAS yang merupakan sebuah IPT Islam sewajarnya mengamalkan prinsip dan ciri kepimpinan Islam dalam teraju akademik dan pentadbirannya.

2.5.1 Prinsip Kepimpinan Islam

Sebagai agama yang sesuai dengan fitrah manusia⁹⁸, Islam memberikan prinsip-prinsip dan tata nilai dalam mengelola organisasi atau pemerintahan. Al-Quran dan al-Sunnah dalam permasalahan ini telah mengisytarkan beberapa prinsip utama berkaitan dengan kepimpinan⁹⁹.

Menurut penulisan Ahmad Redzuwan (2001), beliau mendokumentasikan lima (5) prinsip-prinsip kepimpinan Islam seperti berpandukan al-Quran dan al-Sunnah, menegakkan kebenaran, syura, adil dan melaksanakan hukuman Allah S.W.T¹⁰⁰. Manakala karya Fauzan (2008) menyatakan prinsip-prinsip kepimpinan Islam

⁹⁴ Norasmah Othman et al., "Pengaruh Persepsi Terhadap Keberkesanan Kepimpinan Ke Atas Orientasi Kepimpinan Multidimensi Pemimpin Akademik Dan Komitmen Pensyarah", *Jurnal Pengurusan* 34(2012), 137-150.

⁹⁵ Ahmad Zabidi Abdul Razak, *Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam*, *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya, (2005), 109-111.

⁹⁸ Mohammad Monib dan Islah Bahrawi, *Islam Dan Hak Asasi Manusia Dalam Pandangan Nurcholish Madjid*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011), 60.

⁹⁹ Hailan Salamun dan Rahimah Hj. Ahmad, "Kepimpinan Rabbani Model Kepemimpinan Masa Depan", (Kertas Kerja dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan IPTA 2012), 5.

¹⁰⁰ Ahmad Redzuwan Mohd. Yunus, *Demokrasi dan kepemimpinan Islam : Suatu Perbandingan*, (Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2001), 33 - 39.

berdasarkan kepada tauhid, persamaan sesama manusia, dasar persatuan islamiyyah, musyawarah dan keadilan¹⁰¹. Menurut Hefniy (2007) pula, prinsip yang mendasari kepimpinan Islam dalam pendidikan adalah seperti demokrasi (syura), keadilan, kebebasan dan kesetaraan¹⁰². Seterusnya, penulisan Syed dan Farib (2007) membincangkan prinsip kepimpinan Islam seperti syura (musyawarah), kebebasan berfikir, berpandukan sumber al-Quran dan al-Sunnah, keadilan, tawakal kepada Allah, akauntabiliti, keikhlasan dan pencapaian matlamat¹⁰³.

Berdasarkan kepada rujukan-rujukan berkaitan prinsip kepimpinan Islam, kajian ini memfokuskan tiga prinsip utama dalam kepimpinan Islam yang mempunyai impak besar dalam mempengaruhi kecemerlangan pendidikan pengajian tinggi iaitu prinsip Tauhid, musyawarah dan keadilan. Sehubungan dengan itu juga, pemilihan tiga prinsip utama dalam kepimpinan Islam ini akan menjadi asas penentuan kepada pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar kajian sebagaimana ditunjukkan dalam kerangka teori kajian (Lihat Rajah 2.1).

i. Prinsip Tauhid

Islam mengajak ke arah satu kesatuan akidah di atas dasar yang dapat diterima oleh semua lapisan masyarakat, iaitu tauhid¹⁰⁴. Tauhid dari sudut pengertian bahasa bermaksud satu, atau tidak berbilang-bilang. Ibn Qayyim al-Jawziyyah mentakrifkan tauhid sebagai menyucikan Allah S.W.T daripada segala yang baharu serta beribadah

¹⁰¹ Fauzan, M.A, *Islam Dan Kemodernan Politik Berbasis Pemuda*, (Tangerang : Binamuda Ciptakreasi, 2008).

¹⁰² Hefniy, "Kepemimpinan Pendidikan berdasarkan Perspektif al-Quran", (Tesis Sarjana, Universitas Islam Negeri, 2007).

¹⁰³ Syed Mohammad Ather and Farib Ahammad Sobhani, "Managerial Leadership : An Islamic Perspective", *IIUC Studies*, vol. 4, (2008), 7-24.

¹⁰⁴ Kamarul Shukri Mohd Teh, *Pengantar Ilmu Tauhid*, (Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2008), 2.

hanyalah kepada Allah S.W.T dan tidak kepada yang lain¹⁰⁵. Tauhid memberi maksud ilmu yang menegakkan akidah keagamaan seseorang yang berlandaskan kepada keyakinan¹⁰⁶. Keimanan seseorang tidak akan diterima di sisi Allah S.W.T selagi tidak ditegakkan dengan mentauhidkanNya dari sudut ilmu dan iktikad, iaitu kepercayaan serta pegangan¹⁰⁷. Ajaran Islam menekankan bahawa di antara persoalan-persoalan paling penting dalam kaitannya dengan ma'rifah Allah atau mengenal Allah ialah pengetahuan akan tauhid dan keesaan Tuhan.

Tauhid tidak hanya merupakan salah satu prinsip agama, tetapi ia adalah roh dan jiwa seluruh ajaran Islam. Bahkan dengan tegas dapat dikatakan bahawa seluruh ajaran Islam, sama ada asal-usul ajarannya (usuluddin), mahupun cabang-cabangnya adalah berasaskan konsep tauhid. Sumber ilmu tauhid adalah berdasarkan al-Quran dan al-Sunnah di samping menggunakan hujah akal sebagai membantu memenuhi tuntutan fitrah manusia yang dianugerahkan oleh Allah S.W.T untuk kesempurnaan kehidupan manusia¹⁰⁸. Perkara tauhid ini dengan jelas dinyatakan dalam al-Quran, iaitu surah *al-Nisā'* ayat 48, surah *ali- 'Imrān* ayat 64 dan surah *al-Ikhlās*.

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْفِرُ أَنْ يُشْرَكَ بِهِ وَيَغْفِرُ مَا دُونَ ذَلِكَ لِمَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُشْرِكْ
بِاللَّهِ فَقَدْ أَفْترَىٰ إِثْمًا عَظِيمًا ﴿٤٨﴾

Al-Nisā' 4 : 48

¹⁰⁵ Qayyim Al-Jawziyyah, "Madarij Al-Salihin Baina Manazil Iyyaka Na'budu Wa Iyyaka Nasta'in", (Tahqiq : Lujnah Min Al-'Ulama' Bi Isyraf Al-Nasyir, Kaherah : Dar Al-Hadith, Juz 3), 461.

¹⁰⁶ Muhammad Isa Selamat, *Sifat-Sifat Allah Dan Mentauhidkan Diri Kepada-Nya.* (Kuala Lumpur : Darul Nu'man, 1996).

¹⁰⁷ Yusuf Al-Qardawi, *Pengertian Tauhid.* (Kuala Lumpur : Pustaka Salam Sdn.Bhd, 1993).

¹⁰⁸ Kamarul Shukri Mohd Teh, *Pengantar Ilmu Tauhid,* (Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2008), 2.

Terjemahan : Sesungguhnya Allah tidak akan mengampunkan dosa syirik mempersekutukanNya (dengan sesuatu apa jua), dan akan mengampunkan dosa yang lain dari itu bagi sesiapa yang dikehendakiNya (menurut aturan SyariatNya). Dan sesiapa yang mempersekutukan Allah (dengan sesuatu yang lain), maka sesungguhnya ia telah melakukan dosa yang besar.

قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ ۝ (١) اللَّهُ الصَّمَدُ ۝ (٢) لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يُولَدْ ۝ (٣)
وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ ۝ (٤)

Al-Ikhlāṣ 112 : 1-4

Terjemahan : Katakanlah (wahai Muhammad): "(Tuhanku) ialah Allah Yang Maha Esa; Allah Yang menjadi tumpuan sekalian makhluk untuk memohon sebarang hajat; Ia tiada beranak, dan Ia pula tidak diperanakan; Dan tidak ada sesiapaupun yang serupa denganNya”.

Pendekatan tauhid dalam kepimpinan mempunyai ciri-ciri seperti kepimpinan yang sentiasa meletakkan keimanan sebagai paksi dan ketuhanan sebagai matlamat akhir serta tidak memisahkan antara pembangunan material dan pembangunan sumber manusia, bahkan meletakkan pembangunan manusia khususnya kejiwaan sebagai asas kepada pembangunan kebendaan. Pendekatan tauhid juga meliputi pengurusan yang mengambil kira atau meraikan kemampuan dan juga realiti persekitaran dalam mencorakkan perancangan, penyusunan dan fungsi-fungsi pengurusan yang lain dan sentiasa menekankan pembentukan dan pembangunan pengurus-pengurus yang

berkualiti dan berwibawa untuk melaksanakan fungsi pengurusan dan tanggungjawab pendidikan selaras dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan¹⁰⁹.

Perlaksanaan pendekatan tauhid terhadap pentadbiran seorang pemimpin memberi implikasi seperti berikut¹¹⁰ :

- i. Individu Muslim akan bersikap terbuka, tidak jumud dan tidak sempit fikirannya. Ia akan menjadi pekerja yang amanah, cekap dan disiplin. Ini adalah kerana apabila konsep tauhid telah sebatikan dengan jiwa seseorang hamba, maka sebarang tindakannya akan berlandaskan ketakwaan kepada Allah S.A.W.
- ii. Konsep tauhid akan melahirkan insan yang mempunyai harga diri dan keyakinan diri yang paling tinggi. Mereka akan memperkatakan sesuatu yang hak dan benar.
- iii. Ia menjana insan yang mempunyai rasa rendah diri dan tawadduk. Oleh itu ia boleh membentuk budaya kerja yang bercirikan oleh semangat hormat-menghormati, prihatin dan tolong-menolong di antara satu sama lain.
- iv. Ia membina insan yang mempunyai tahap kesabaran, keazaman dan kesungguhan yang tinggi. Apabila ia melakukan sesuatu yang berdasarkan lunas-lunas Islam, maka ia pasti mendapat pertunjuk daripada Allah S.W.T.
- v. Pegangan konsep tauhid akan menjadikan manusia itu orang yang soleh, berani dan berdiri tegak dalam kebenaran. Ini akan menjadikan seseorang pekerja itu mengamalkan nilai-nilai yang murni, amanah dalam tanggungjawab dan rajin serta cekap dalam menjalankan tugas.

¹⁰⁹ Nik Mutasim Abd Rahman dan Ismail Upawi, "Pendidikan Holistik dalam Menangani Permasalahan Dalam Isu Pengurusan: Menghadapi Cabaran Abad-21. (Kertas Kerja Seminar Ekonomi & Manajemen Indonesia- Malaysia." Aceh: Universitas Syiah Kuala, 1993).

¹¹⁰ Wan Liz Ozman Wan Omar, *Pengurusan Islam Abad Ke-21*. (Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd, 1996).

ii. **Prinsip Musyawarah (Syura)**

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Ali-‘Imrān 3 : 159

Terjemahan : Maka dengan sebab rahmat (yang melimpah-limpah) dari Allah (kepadamu wahai Muhammad), engkau telah bersikap lemah-lembut kepada mereka (sahabat-sahabat dan pengikutmu), dan kalaulah engkau bersikap kasar lagi keras hati, tentulah mereka lari dari kelilingmu. Oleh itu maafkanlah mereka (mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu), dan pohonkanlah ampun bagi mereka, dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. kemudian apabila engkau telah berazam (sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakallah kepada Allah, sesungguhnya Allah Mengasihi orang-orang yang bertawakal kepadaNya.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ
وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Al-Syūrā 42 : 38

Terjemahan : Dan juga (lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menyahut dan menyambut perintah Tuhannya serta mendirikan sembahyang dengan sempurna; dan urusan mereka dijalankan secara

bermesyuarat sesama mereka; dan mereka pula mendermakan sebahagian dari apa yang Kami beri kepadanya.

Berdasarkan ayat-ayat di atas, jelas menunjukkan bahawa Allah S.W.T telah mensyariatkan tuntutan *syura* atau musyawarah dalam kehidupan manusia tidak mengira zaman atau jenis kumpulan dan golongan. Musyawarah adalah prinsip utama dalam kepimpinan Islam di mana pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan pandangan yang baik¹¹¹.

Musyawarah dikatakan berfungsi sebagai tempat mengawasi tingkah laku pemimpin jika menyimpang dari tujuan umum organisasi¹¹². Manakala kebebasan berfikir dan memberi pendapat untuk membuka ruang kepada ahli kumpulan untuk mengemukakan kritiknya secara konstruktif dengan bebas dan mendapat jawapan dari soalan yang diajukan¹¹³. Selain itu, pemimpin juga disaran untuk mencipta suasana berfikir dan pertukaran pendapat¹¹⁴ dan saling mengkritik dan menasihati antara satu sama lain untuk kepentingan bersama¹¹⁵. Pengamalan musyawarah bukan hanya membolehkan pemimpin turut serta dalam proses perundingan¹¹⁶, tetapi juga amat berkesan dalam mendisiplinkan pemimpin Islam untuk sama-sama terlibat dalam mencapai matlamat bersama¹¹⁷.

¹¹¹ Haji Dahari Haji Derani (n.d), "Kepimpinan". (Nota kuliah, Universiti Teknologi Malaysia), 4.

¹¹² Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Pusat, *Suara Hidayatullah*, Jil. 12, No. 1-6, (1999), 24.

¹¹³ Taufik Asy-Syawi, *Syura Bukan Demokrasi*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), 63.

¹¹⁴ Solahuddin Ismail, "Pembentukan Organisasi Cemerlang", *Jurnal Usuluddin* Jil. 29, (2010), 213.

¹¹⁵ Abdul Hadi Awang, *Islam dan Demokrasi*, (Selangor : PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2007), 154.

¹¹⁶ Zulkiple Abd. Ghani dan Mohd Syukri Yeoh Abdullah, *Dakwah dan Etika Politik di Malaysia*, (Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2005), 116.

¹¹⁷ Taufiq Muhammad Asy-Syawi, *Syura Bukan Demokrasi*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), 15-19.

Musyawarah yang dikaitkan dengan kepimpinan diibaratkan sebagai meminta pendapat orang lain tentang suatu perkara yang ada kaitan dengan kepentingan bersama. Ini bermaksud, dalam kepimpinan pemimpin tidak hanya mengambil kira pendapat dirinya sahaja dalam membuat keputusan. Sebaliknya, beliau turut mendapatkan pandangan orang lain berkenaan dengan perkara itu. Tindakan beliau dikira wajar memandangkan perkara yang diputuskan berdasarkan pandangan ramai dianggap lebih menghampiri kebenaran¹¹⁸ jika dibandingkan dengan perkara yang diputuskan berdasarkan pandangan individu sahaja.

Sebagai contoh Nabi Muhammad s.a.w mengamalkan prinsip musyawarah dalam kepimpinan Baginda¹¹⁹. Prinsip musyawarah ini digunakan dalam hal-hal berkaitan yang tidak terdapat dalam wahyu yang diturunkan daripada Allah S.W.T. Amalan musyawarah atau syura ini dilihat dalam semua aspek. Rasulullah s.a.w bermesyuarat terlebih dahulu bersama para sahabat Baginda sebelum membuat apa-apa keputusan. Musyawarah dilakukan bagi mendapatkan kesepakatan atau persetujuan semua pihak. Ia juga bertujuan mengelak daripada berlakunya ketidakpuasan hati di kalangan pengikutnya apabila suatu keputusan diputuskan oleh Baginda. Sebagai contoh, Rasulullah s.a.w pernah berbincang dengan muslimin dalam peperangan Badar dan menerima pandangan Al-Habab bin Al-Munzir yang mencadangkan penukaran tempat pertempuran. Begitu juga dalam peperangan Uhud, Baginda s.a.w telah berbincang dan menerima pandangan sahabat-sahabatnya¹²⁰. Walaupun mereka telah kalah dalam peperangan tersebut, al-Quran telah menegaskan prinsip musyawarah yang diamalkan

¹¹⁸ Zulqarnain Hassan dan Mohamad Zaidi Abdul Rahman, *Wanita Sebagai Calon Pilihanraya : Suatu Perbahasan Dari Sudut Siyasah Syar'iyah*, (Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2008), 79.

¹¹⁹ Roziyah Sidik, *Genius Muhammad Bin Abdullah*, (Selangor : PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2004), 76.

¹²⁰ Muhammad Ali al-Hasyimi, "Musyawarah Dalam Islam", (terjemahan Muzaffar Sahidu, Buku Masyarakat Muslim Dalam Perspektif al-Quran dan Sunnah, 2009), 4.

adalah menjadi satu keutamaan. Sebagaimana ditegaskan dalam surah *ali-‘Imrān* ayat 159 iaitu;

حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Ali-‘Imrān 3 : 159

Terjemahan : Oleh itu maafkanlah mereka (mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu), dan pohonkanlah ampun bagi mereka, dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. Kemudian apabila engkau telah berazam (sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakallah kepada Allah, sesungguhnya Allah Mengasihi orang-orang yang bertawakal kepadaNya.

Oleh itu, walaupun muslimin kalah dalam peperangan tetapi prinsip musyawarah dapat ditegaskan, maka ia seribu kali ganda lebih baik daripada pentadbiran kuku besi yang membawa kepada penindasan dan perhambaan.

iii. Prinsip Keadilan

Konsep keadilan dalam agama dan kepimpinan mendapat pengamatan yang begitu penting. Dalam al-Quran, tercatat sekitar 56 ayat yang berbicara soal keadilan¹²¹. Allah S.W.T menegaskan tentang tuntutan keadilan dalam banyak ayat di dalam al-Quran seperti ‘harus berlaku adil’ dalam surah *al-Nisā*’ ayat 135, *al-Ma’idah* ayat 8, *al-An‘ām* ayat 152 dan surah *al-Nahl* ayat 90. Manakala tuntutan ‘wajib berlaku adil dalam

¹²¹ Yayasan Al-Muslimun, *Al-Muslimun*, no. 205-216, (1987), 560.

perniagaan' terdapat dalam surah *al-Isrā'* ayat 35, tuntutan 'adil terhadap lawan' terdapat dalam surah *al-Nisā'* ayat 105 dan surah *al-Ma'idah* ayat 8. Dari aspek 'penyataan Allah tentang keadilanNya' terdapat dalam surah *ali- 'Imrān* ayat 18.

Keadilan secara umum boleh ditakrifkan sebagai meletakkan sesuatu kepada tempatnya. Ini bermaksud adil itu tidak semestinya sama rata. Namun begitu dalam keadilan terkandung perkara yang berkait rapat dengan kesamarataan¹²². Bagi kepimpinan yang adil, seharusnya pemimpin memperlakukan manusia secara adil dan tidak berat sebelah tanpa mengira bangsa, warna kulit, keturunan dan lain-lain seperti mana dijelaskan dalam al-Quran berikut;

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ
خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Al-Ma'idah 5 : 8

Terjemahan : Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum mendorong kamu berlaku tidak adil, berlaku adillah, kerana adil itu lebih dekat kepada taqwa.

Islam adalah agama persamaan dan keadilan. Allah S.W.T bersifat adil, cintakan keadilan dan kasihkan orang yang bersifat adil. Antara asas yang sangat ditekankan dalam syariat Islam adalah prinsip keadilan kepada semua manusia¹²³. Al-Mawardi menyifatkan keadilan sebagai memiliki sifat benar, terjamin keimanan, jauh dari sesuatu

¹²² Solahuddin Ismail, "Pembentukan Organisasi Cemerlang", *Jurnal Usuluddin* Jil. 29, (2010), 214.

¹²³ Kamariah Yusoff, "Keadilan menurut pandangan Islam", Utusan, 9 Februari 2012.

yang haram, tenang ketika reda dan marah serta berterusan menjaga maruah di dalam urusan agama dan dunia¹²⁴. Keadilan merupakan salah satu daripada tiga asas pegangan hidup Islam, seiring dengan tauhid dan khilafah¹²⁵. Oleh kerana Islam merangkumi kesemua aspek kehidupan, keadilan juga seharusnya mencakupi semua bidang termasuk ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain. Keadilan dalam kepimpinan mestilah diikat dan dikaitkan dengan konsep akidah dan keimanan yang mendalam kepada Allah S.W.T serta tugas manusia sebagai khalifah Allah S.W.T di bumi ini, iaitu tugas sebagai agen pembangunan jasmani dan rohani.

2.5.2 Ciri Kepimpinan Islam

Ciri kepimpinan seorang pensyarah dapat mempengaruhi dan memajukan tahap perubahan dalam institusi pendidikan¹²⁶ melalui ciri kepimpinan Islam dengan mengambil contoh model kepimpinan terbaik iaitu kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan¹²⁷.

Contoh ciri Rasulullah s.a.w dalam kepimpinan pendidikan yang boleh dipraktikkan oleh pendidik hari ini adalah seperti berikut¹²⁸:

i. Mendidik secara praktikal dengan melalui contoh

Sebagai pendidik, Rasulullah s.a.w berjaya membangunkan para sahabat Baginda sehingga menjadi mujahid yang kukuh iman dan bersedia berkorban pada jalan Allah S.W.T. Hasil didikan berteraskan keimanan yang dilakukan oleh Rasulullah s.a.w yang

¹²⁴ Abi Al-Hasan 'Ali Al-Mawardi, *Al-Ahkam Al-Sultaniyah Wa Al-Wilayat Al-Diniyah*, (Mesir : Darulfikir, 1966).

¹²⁵ Abi Al-Hasan 'Ali Al-Mawardi, *Al-Ahkam Al-Sultaniyah Wa Al-Wilayat Al-Diniyah*.

¹²⁶ Baharom Mohamad et al., "Kepimpinan Pendidikan Berkesan", (Artikel dibentang dalam Prosiding "Seminar Kepengetuaan Kebangsaan Ke-V1" – Halatuju Kepemimpinan Sekolah Untuk Penambahbaikan Yang Mapan, Institut Kepengetuaan, Kampus Kota, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, 10-12 Mac 2009).

¹²⁷ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, jil. 12 no.1 (2011).

¹²⁸ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan".

membimbing umat dari pelbagai aspek seperti teori dan amali dengan menjadikan diri Baginda sebagai contoh terbaik. Baginda tidak sahaja menekankan aspek akidah, syariat dan akhlak dalam kepimpinan sebagai asas untuk membangunkan ummah, malah Baginda menggunakan pendekatan amalan secara praktikal melalui contoh teladan, bersikap adil, membimbing dan mendidik dengan kasih sayang, keikhlasan dan kesabaran turut diberi perhatian dalam usaha memimpin ummah.

ii. Sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan atau dakwah

Sebagai pendidik kepada masyarakat, ia harus menanam sifat sabar dalam usaha mencapai matlamat¹²⁹ yang ditetapkan dan berusaha menghapuskan faktor-faktor kemunduran serta membina kekuatan ekonomi. Setiap individu yang dipimpin pasti mempunyai karakter dan peribadi yang berbeza. Maka dengan ini, pemimpin harus belajar memahami perbezaan ini agar pengurusannya menjadi lebih teratur dan berkesan. Sehubungan dengan itu, keagungan Rasulullah s.a.w sebagai pemimpin yang unggul sewajarnya dijadikan teras dalam kepimpinan pendidikan khususnya terhadap pendidik Muslim. Sejarah menunjukkan pendidik di zaman keagungan Islam sangat disanjung kerana mereka bukan sahaja berilmu semata-mata, tetapi mempunyai personaliti dan komitmen kepada Islam dan menunjukkan contoh yang baik kepada para pelajar.

iii. Mempunyai kepercayaan penuh terhadap misi kumpulan

Sebagai seorang pemimpin yang terpilih seperti Rasulullah s.a.w, seseorang harus mempunyai kepercayaan penuh terhadap misi dakwah atau misi kumpulan yang dipimpin serta mempunyai keberanian untuk menentang arus.

¹²⁹ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan".

iv. Kesedaran sosial

Di samping mempunyai kesedaran sosial seperti peka terhadap keperluan dan kehendak semasa serta serius dalam melaksanakan sesuatu matlamat yang telah ditetapkan dalam kumpulan.

v. Peka terhadap persekitaran

Seorang pemimpin dalam pendidikan harus memahami persekitaran dan menguasai persekitaran. Memahami persekitaran dan menguasai persekitaran adalah dua perkara yang berbeza dari aspek pengertian dan pelaksanaannya. Memahami persekitaran bermaksud seseorang sedar akan apa yang terjadi di sekeliling beliau dan peka terhadap situasi semasa. Manakala menguasai persekitaran menuntut seseorang sama ada mengikut arus atau menongkah arus.

Kejayaan IPT dalam persekitaran yang kompetitif bergantung pada kepimpinan yang dapat mengarah modal insan kepada prestasi optima, peningkatan produktiviti, inovasi yang kreatif serta tenaga kerja yang komited¹³⁰.

2.6 Komitmen Kerja Pensyarah

Komitmen merupakan satu sikap dan kelakuan pekerja yang amat penting dan ia menjadi tumpuan para penyelidik dalam bidang pengurusan, gelagat organisasi dan pengurusan sumber manusia. Hal ini kerana seseorang pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi dan

¹³⁰ Norasmah Othman et al., "Pengaruh Persepsi Terhadap Keberkesanan Kepimpinan Ke Atas Orientasi Kepimpinan Multidimensi Pemimpin Akademik Dan Komitmen Pensyarah", *Jurnal Pengurusan* 34 (2012), 137-150.

keberkesanan pengurusan¹³¹. Komitmen merupakan satu proses yang melibatkan para pekerja mengenal pasti matlamat dan nilai organisasi dan mengekalkan keahlian dalam organisasi tersebut¹³².

Komitmen merupakan darjah kekuatan identifikasi dan penglibatan individu dalam satu-satu organisasi¹³³. Oleh itu, komitmen boleh dicirikan dalam tiga faktor. Faktor pertama ialah keyakinan yang kuat ke atas matlamat dan nilai organisasi. Ini merujuk kepada sejauh mana ahli menerima matlamat dan nilai organisasi sebagai matlamat dan nilai sendiri. Faktor kedua ialah kesediaan dan kesudian untuk menyumbang usaha kepada organisasi iaitu penglibatan psikologi atau penyerapan pekerja dalam aktiviti tugasnya. Faktor ketiga pula ialah keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi iaitu suatu perasaan kesetiaan, ikatan dan cinta kepada organisasi¹³⁴.

Tanggungjawab kerjaya pensyarah mencakupi empat bidang utama iaitu dalam lapangan pengajaran¹³⁵, penyeliaan, penyelidikan dan memberi khidmat profesional/sosial kepada masyarakat¹³⁶.

i. Pengajaran

Pengajaran sinonim dengan tanggungjawab ataupun teknik seseorang contohnya seorang pensyarah memindahkan sesuatu yang baru kepada orang lain. Pengajaran

¹³¹ Meyer, J. P. and Allen, N. J., *Commitment in The Workplace*, (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997).

¹³² A S Shaari et al., "Peranan Pengalaman Mengajar Dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesion Dengan Prestasi Kerja", *International Journal Management and Science*, jil.11 (2004), (Special Issue), Fakulti Sains Kognitif & Pendidikan Universiti Utara Malaysia, 186.

¹³³ Porter et al., "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians". *Journal of applied Psychology*, 95 (5), (1974), 603-609.

¹³⁴ Salmah Othman, "Kecerdasan Emosi dan Tekanan Kerja Serta Hubungannya dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis DiRaja Malaysia", (Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 2009).

¹³⁵ Yusrizal A. Halim (2009), "Development and Validation of An Instrument To Access The Lecturers' Performance in The Education and Teaching Duties", *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34 no.2 (2009), 33-47.

¹³⁶ Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafaai Ayudin, *Kerjaya Sebagai Pensyarah*, (Kuala Lumpur : PTS Publisher, 2008), 57.

merupakan satu proses atau aktiviti yang unik di mana ianya memerlukan perancangan, pelaksanaan, penilaian dan maklumbalas yang bertujuan untuk menyebarkan ilmu pengetahuan ataupun kemahiran tertentu¹³⁷. Dalam lapangan pengajaran, pensyarah perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran asas untuk menjadi seorang pengajar yang efektif¹³⁸.

Seorang pensyarah yang komited perlu melengkapkan dirinya dengan ilmu pengetahuan¹³⁹. Adalah sesuatu perkara ganjil jika seseorang pensyarah yang hendak mengajar sesuatu pelajaran itu tidak mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang pelajaran tersebut. Menurut Atan Long (1981) kerja-kerja pengajaran hendaklah dirancang terlebih dahulu dengan teliti sebelum sesuatu pengajaran dilakukan¹⁴⁰. Di samping itu juga, cara penyampaian pensyarah yang berstruktur dan menarik menjadi faktor kepada penumpuan pelajar terhadap pengajaran pensyarah. Produktiviti pensyarah boleh dilihat dari segi kejayaan dalam menyampaikan pengajaran¹⁴¹.

Seorang pensyarah yang komited terhadap bidang tugas pengajaran akan sentiasa memastikan input yang disampaikan kepada pelajar mudah diterima dan difahami dengan sebaiknya. Proses pengajaran dan pembelajaran merupakan elemen penting dalam memastikan pelajar dapat mengikuti isi kandungan subjek yang disampaikan¹⁴².

Terdapat teknik-teknik pengajaran dan pembelajaran yang diadaptasi dan diaplikasi oleh

¹³⁷ Wikipedia, "Pengajaran", laman sesawang Wikipedia, dicapai 19 Februari 2013, <http://ms.wikipedia.org/wiki/Pengajaran>.

¹³⁸ Mahadi bin Abu Hassan dan Norlia Bt Kudus, "Kompetensi Pensyarah di dalam Pengajaran dan Pembelajaran (P & P) : Satu Kajian di KUTKM", (Kajian Ilmiah, Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia, 2006).

¹³⁹ Ling Ying Leh, "Perbezaan Antara Penguasaan Teras Pengetahuan Mengajar Di Kalangan Pensyarah Politeknik Kuching Sarawak", (Disertasi Sarjana, Politeknik Kuching Sarawak), 2.

¹⁴⁰ Atan long, *Kaedah Am Mengajar*, (Kuala Lumpur : Fajar Bakti, 1981), dalam Marena Binti Yusop, "Pandangan Pelajar Terhadap Pengajaran Pensyarah Fizik Di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak", (Kajian Ilmiah, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 2008), 12.

¹⁴¹ Mohd Ali Bin Ibrahim et al., "Perbandingan Penilaian Antara Pensyarah dengan Guru Pembimbing Terhadap Kompetensi Guru Pelatih UTM", (Kertas Kerja Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA, Universiti Teknologi Malaysia, 2012).

¹⁴² Muhd Fauzi Aminuddin Shazi Shaarani et al., "Ciri-Ciri Pengajaran dan Pembelajaran Berkesan", (kajian ilmiah, Universiti Kebangsaan Malaysia), 1.

pensyarah di IPT negara iaitu konsep Pembelajaran Berasaskan Masalah (*Problem Based Learning – PBL*) dan Pendidikan Berasaskan Hasil (*Outcome Based Education – OBE*)¹⁴³. Dalam masa yang sama, proses pengajaran dan pembelajaran menjadi lebih menarik dan dapat memotivasikan pelajar untuk mengambil bahagian dalam aktiviti pembelajaran. Aktiviti pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan berkesan berdasarkan pengetahuan tentang kurikulum, konteks pendidikan, pengetahuan tentang gaya belajar serta ciri-ciri pelajar dan pengetahuan tentang matlamat pendidikan¹⁴⁴.

Sehubungan dengan itu, pensyarah perlu mempamerkan sikap prihatin terhadap keberkesanan proses pengajaran dengan mengambil berat masalah pelajar dalam memahami ilmu yang disampaikan. Penyampaian pengajaran yang dilakukan haruslah mengambilkira kebolehan, tahap kemahiran dan motivasi yang berbeza di kalangan pelajar.

ii. Penyeliaan

Dalam aspek penyeliaan pelajar, pensyarah perlu sentiasa bersedia menyelia pelajar sama ada ianya berhubung dengan pembelajaran, tugas kuliah, penulisan dan penyelidikan atau khidmat kaunseling. Perkara ini menuntut komitmen pensyarah dengan sikap dan perilaku positif seperti keterbukaan, rasional dan kepakaran dalam bidang yang berkaitan bagi memastikan pelajar di bawah seliaannya mencapai sasaran yang ditetapkan. Penyeliaan dalam penyelidikan ialah proses memberi tunjuk ajar dan

¹⁴³ Muhd Fauzi Aminuddin Shazi Shaarani et al., “Ciri-Ciri Pengajaran dan Pembelajaran Berkesan”, 2.

¹⁴⁴ Marena Binti Yusop, “Pandangan Pelajar Terhadap Pengajaran Pensyarah Fizik Di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak”, (Kajian Ilmiah, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 2008), 11-12.

bimbingan akademik kepada pelajar bagi memantapkan ideanya untuk menghasilkan satu penulisan tesis yang baik dan berkualiti¹⁴⁵.

Proses penyeliaan perlu berlangsung secara profesional, persefahaman dan kedua-dua pihak seharusnya berada dalam keadaan bersedia. Pensyarah perlu menunjukkan rasa keterlibatan terhadap hasil kerja pelajar. Dari perspektif penyeliaan khidmat kaunseling¹⁴⁶, penyeliaan pelajar dapat diaplikasikan dengan memupuk pelajar supaya mempunyai sifat kesabaran, kecekalan dan ketabahan yang tinggi dalam mempelajari dan menguasai ilmu pengetahuan dan tugas kuliah yang diberikan. Mendidik para pelajar untuk menjadi warganegara yang berpengetahuan dan bersahsiah berlandaskan kebenaran, kejujuran dan keadilan.

Di samping itu juga, pensyarah perlu memupuk serta menggalakkan pelajar untuk menghargai dan menyintai ilmu yang dicurahkan kepada mereka. Pensyarah juga boleh membimbing pelajar dalam pemilihan kursus dan program serta memberi nasihat mengenai kerjaya yang akan diceburi oleh pelajar kelak. Pensyarah semestinya menunjukkan komitmen serta disiplin yang tinggi terhadap tugas penyeliaan yang diamanahkan kepadanya. Seharusnya pensyarah yang menyelia adalah pakar dalam bidangnya dan selaras dengan bidang pelajar yang diselia. Menepati masa perjumpaan dengan pelajar. Walaupun terlalu sibuk, seseorang pensyarah perlu meluangkan masa untuk pelajar di bawah seliaannya mengikut persetujuan antara pelajar dan pensyarah tersebut. Sehubungan dengan itu juga, pensyarah perlu sentiasa berinteraksi secara mesra dan profesional terhadap pelajar di bawah seliaannya. Mempamerkan sikap prihatin terhadap pelajar serta menggalakkan pelajar untuk berinteraksi secara positif

¹⁴⁵ Universiti Kebangsaan Malaysia, "Tugas, Tanggungjawab Dan Etika Kakitangan Akademik", laman sesawang Universiti Kebangsaan Malaysia, dicapai 12 Mei 2013, <http://www.ukm.my/kamal3/tdpa/tugas/buku%20etika.pdf>

¹⁴⁶ Persatuan Kaunseling Universiti Malaya, "Penyeliaan Kaunselor – Satu Pengenalan", dikemaskini pada 25 Disember 2010, dicapai 15 Mei 2013, http://perkumum.blogspot.com/2010_12_01_archive.html

semasa proses penyeliaan. Melayan semua pelajar di bawah seliaannya secara saksama dan memberi pujian serta teguran membina terhadap tugas yang diajukan oleh pelajar.

Pensyarah harus sentiasa bersedia dan boleh menerima maklum balas daripada pelajar semasa perbincangan berkaitan dengan penyelidikan yang dijalankan. Memberikan sepenuh tumpuan semasa penyeliaan. Pensyarah tidak seharusnya membuat kerja lain semasa proses penyeliaan dan menguasai kemahiran berkomunikasi yang berkesan. Selain itu, pensyarah perlu bersikap terbuka dan tidak mudah menilai seseorang melalui persepsinya sendiri serta menghormati pendapat dan pandangan daripada pelajar.

iii. Penyelidikan

Dalam aspek penyelidikan pula, kerjaya seorang pensyarah menuntut mereka untuk membuat kajian dan penyelidikan ilmiah dalam mengembangkan lagi khazanah ilmu yang sedia ada. Menjalankan penyelidikan bermaksud mencari maklumat lebih lanjut mengenai sesuatu perkara, menyelami lebih lanjut, menjalankan kajian menyeluruh atau menyiasat dengan lebih mendalam. Penyelidikan didefinisikan sebagai penyiasatan yang penuh berhati-hati, mendalam, secara bijak dan meluas mengenai sesuatu perkara atau subjek spesifik, dengan tujuan meningkatkan dan meluaskan ilmu pengetahuan sejagat. Penyelidikan adalah suatu penyiasatan atau ujikaji yang bertujuan menemukan dan menginterpretasikan fakta-fakta, mengulang semula teori yang diterima di dalam penemuan baru atau amalan penggunaan teori atau undang-undang dan peraturan baru atau yang digunapakai semula¹⁴⁷.

Penyelidikan merupakan satu usaha kreatif yang dijalankan secara bersistem menerusi kaedah dan pendekatan baru bagi menghasilkan ilmu, pemikiran dan teori baru.

¹⁴⁷ Dahlia's Journal, "Penyelidikan Dalam Pendidikan", laman sesawang Dahlia's Journal, dicapai 21 Ogos 2013, <http://www.cikgudahlia.com/2011/09/penyelidikan>.

Langkah selanjutnya dalam suatu penyelidikan ialah penggunaan langsung ilmu, pemikiran dan teori baru yang dihasilkan itu untuk faedah masyarakat, industri dan negara. Kerjaya pensyarah menuntut seseorang itu menjalankan kegiatan penyelidikan sepanjang kerjaya akademiknya secara berterusan, terutama penyelidikan dalam bidang pengkhususan dan kepakarannya yang dapat menaikkan imejnya sebagai ilmuwan dan sarjana dan imej Universiti sebagai institusi penyelidikan terkemuka. Membentuk atau terlibat dalam kumpulan penyelidik yang menjalankan kegiatan penyelidikan dalam bidang teras tertentu serta menjadikan bidang penyelidikan yang diceburi terkenal di mata masyarakat dan dengan itu dapat menarik ramai pelajar untuk membuat penyelidikan atau mengikuti program ijazah tinggi di Universiti.

Pensyarah juga harus berusaha memupuk budaya penyelidikan di kalangan rakan sejawat (khususnya, rakan sejawat yang baru) menerusi bimbingan dan tunjuk ajar tentang selok-belok penyelidikan. Ini termasuk bimbingan tentang mendapatkan maklumat berkenaan dengan geran penyelidikan, penulisan kertas cadangan penyelidikan dan sebagainya. Menunaikan kewajipan sebagai pembimbing dalam kerja penyelidikan kepada pelajar siswazah supaya program penyelidikan ijazah lanjutan pelajar dapat diselesaikan dalam masa yang ditetapkan. Selain itu juga, pensyarah boleh menjalin hubungan penyelidikan yang lebih rapat dengan penyelidik dari universiti atau institusi penyelidikan lain yang terkenal sama ada dalam atau pun luar negara. Namun begitu, kegiatan penyelidikan haruslah dijalankan dengan menghayati etika dan nilai-nilai keserjanaan dengan sebaik-baiknya.

iv. Khidmat Profesional/Sosial

Dari aspek khidmat profesional/sosial pula ditakrifkan sebagai sesuatu bentuk khidmat atau sumbangan kemahiran seseorang kakitangan akademik dalam pelbagai aktiviti dan jawatankuasa yang berkaitan dengan ilmu, kepakaran dan wibawa di peringkat antarabangsa, kebangsaan, negeri, badan-badan organisasi rasmi dan tidak rasmi dan juga dalam masyarakat umum. Khidmat profesional/sosial ialah perkhidmatan yang diberikan khusus kepada masyarakat setempat bagi tujuan peningkatan kualiti hidup. Seorang pensyarah hendaklah sedia berkongsi ilmu dan kepakaran dengan menyebarkannya kepada masyarakat serta melibatkan diri dengan kerja amal untuk masyarakat secara individu atau melalui pelbagai pertubuhan profesional dan badan sukarela. Khidmat masyarakat juga perlu dilakukan antaranya seperti memberi ceramah, kursus motivasi, menjadi hakim dan pengadil untuk acara tertentu, melakukan penyelidikan dalam bidang mereka sebagai usaha menambahkan kepakaran.

Sehubungan dengan itu juga, pensyarah boleh merangka, merancang dan melaksanakan aktiviti untuk masyarakat melalui fakulti atau jabatan atau institusi di samping mewujudkan dana untuk tujuan amal¹⁴⁸. Pensyarah juga akan dilantik oleh mana-mana penerbitan jurnal sebagai pakar rujuk atau dilantik oleh mana-mana institusi sebagai penasihat projek, menjadi pemeriksa dalam tesis penyelidikan pelajar ijazah sarjana atau Ph.D., menjalankan perundingan mengikut bidang kepakaran dan menjalankan aktiviti pengembangan¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Universiti Teknologi Mara, "Nilai & Etika Pensyarah", (Buku Panduan, Universiti Teknologi Mara, 2001-2010), 3.

¹⁴⁹ Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafaai Ayudin, *Kerjaya Sebagai Pensyarah*, (Kuala Lumpur : PTS Publisher, 2008), 77.

Terdapat sembilan jenis khidmat masyarakat yang boleh disumbangkan oleh warga universiti kepada masyarakat seperti berikut¹⁵⁰:

- i. penglibatan dalam pertubuhan bidang kepakaran, misalnya sebagai presiden atau ahli jawatankuasa persatuan, institut atau badan ikhtisas, *fellow* dan sebagainya.
- ii. penglibatan dalam jawatankuasa pakar secara lantikan, misalnya ahli jawatankuasa kerja, jawatankuasa teknikal, ahli panel dan sebagainya.
- iii. perlantikan sebagai pakar rujuk, penasihat, atau perunding.
- iv. sumbangan umum (luar bidang kepakaran) secara lantikan.
- v. syarahan umum, misalnya syarahan/ceramah untuk kesedaran awam, program motivasi dan sebagainya.
- vi. penulisan popular, misalnya penulisan dalam majalah, akhbar, buletin dan sebagainya.
- vii. sumbangan idea dan pandangan dalam media massa/elektronik (undangan untuk majlis forum/wawancara di televisyen dan radio)
- viii. kerja editorial, pentafsir dan penilai akademik misalnya menjadi ahli sidang penyunting jurnal ilmiah, dilantik sebagai penilai/pemeriksa luar, pengulas buku atau makalah dan sebagainya.
- ix. penglibatan dalam projek masyarakat, misalnya terlibat dalam penganjuran projek di sekolah, kawasan luar bandar, rumah anak yatim dan sebagainya.

2.7 Hubungan Antara Kepimpinan Islam Dan Komitmen Kerja Pensyarah

Dari perspektif Islam, kepimpinan yang dikaitkan dengan komitmen kerja didasari dengan nilai-nilai keperibadian yang unggul dan mulia¹⁵¹ yang impaknya akan menghasilkan pencapaian matlamat dunia dan akhirat. Banyak nas syarak yang menekankan fungsi pemimpin sebagai penggerak sosial dan mengakui pemimpin

¹⁵⁰ Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafaai Ayudin, *Kerjaya Sebagai Pensyarah*, 78.

¹⁵¹ Ahmad Zabidi Abdul Razak, "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam", *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya (2005), 109-111.

mempunyai implikasi besar kepada corak atau pola perlakuan pengikut, misalnya firman Allah S.W.T berikut :

اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ
وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُونَهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى
الظُّلُمَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٥٧﴾

Al-Baqarah 2 : 257

Terjemahan : Allah pelindung (yang mengawal dan menolong) orang-orang yang beriman. Ia mengeluarkan mereka dari kegelapan (kufur) kepada cahaya (iman). Dan orang-orang kafir, penolong-penolong mereka ialah taghut, yang mengeluarkan mereka dari cahaya (iman) kepada kegelapan (kufur). Mereka itulah ahli neraka, mereka kekal di dalamnya.

Kepimpinan yang dihubungkan dengan komitmen kerja pensyarah mempunyai skop perbincangan yang amat luas. Dalam konteks kajian ini, kepimpinan yang dimaksudkan lebih menjurus kepada suatu kemahiran dan proses dalam keperluan untuk mengajar, menyelia pelajar, menyelidik dan memberi khidmat profesional/sosial. Keadaan ini dipercayai dapat membantu meningkatkan kualiti dan produktiviti¹⁵² dalam sesebuah IPT. Di peringkat pengajian tinggi, kepimpinan diyakini dapat meningkatkan pengajaran dan insan berkualiti¹⁵³. Untuk menghasilkan graduan yang bermutu dan berkualiti, seorang pensyarah memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi

¹⁵² Norhayati Binti Sidek, “Kajian Awal ke Atas Hubungan Antara Kepimpinan Berkualiti Dan Kualiti Pengajaran Di Sekolah Menengah”, (Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 1996), 64 & 65.

¹⁵³ Azila Abdul Wahid et al., “Mengkaji Hubungkait Antara Gaya Kepimpinan Pensyarah Dan Prestasi Pelajar Bagi Kursus Pengenalan Komputer Di Politeknik Johor Bahru”, (Tesis Sarjana, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, 2001) 2-3.

tingkah laku serta gaya pembelajaran pelajar¹⁵⁴ demi mencapai prestasi cemerlang dalam akademik¹⁵⁵. Hubungan antara pemimpin dan pengikut bukanlah satu kuasa, tetapi berkongsi bersama keperluan, aspirasi dan nilai-nilai¹⁵⁶ serta memfokuskan ciri, gaya dan kepentingan kepimpinan bagi membentuk individu yang berketrampilan dan boleh menjalankan tugas dengan lancar¹⁵⁷.

Beberapa kajian lepas menunjukkan sebuah organisasi pendidikan perlu dibangunkan dengan kemajuan material dan spiritual (keagamaan)¹⁵⁸. Pembangunan spiritual lebih cenderung menyentuh soal keperibadian seseorang sebagai salah satu ahli yang terlibat dalam proses perjalanan sebuah organisasi. Menurut Masribanun dan Ab. Halim (2011), keberkesanan pendidikan adalah bergantung kepada keperibadian pendidik dan keperibadian yang terbaik dipilih ialah contoh gaya kepimpinan Rasulullah s.a.w¹⁵⁹. Kepimpinan Rasulullah s.a.w adalah satu gaya kepimpinan yang berlandaskan syariat Islam yang lengkap dan sempurna dalam segala aspek dan keadaan.

Dalam menyempurnakan komitmen pensyarah terhadap bidang tugas mereka, sebuah organisasi pendidikan perlu dibangunkan dengan elemen kepimpinan Islam dalam aspek

¹⁵⁴ Darwish A. Yousef, "Organizational Commitment: A Mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance In A Non-Western Country", *Journal of Managerial Psychology*, vol. 15 iss: 1, (2000), 6 – 24.

¹⁵⁵ Azila Binti Abdul Wahid et al., "Mengkaji Hubungkit Antara Gaya Kepimpinan Pensyarah Dan Prestasi Pelajar Bagi Kursus Pengenalan Komputer Di Politeknik Johor Bahru", (Tesis Sarjana Pendidikan (Teknikal) Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, 2001).

¹⁵⁶ Mohamed Fathy Hussein and José L. da Costa, "Organizational Commitment and its Relationship to Perceived Leadership Style in an Islamic School in a Large Urban Centre in Canada: Teachers' Perspectives", *Journal of Contemporary Issues in Education* jil.3 no.1,(2008), 17-38.

¹⁵⁷ Baharom Mohamad & Mohamad Johdi Salleh, "Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan", Seminar Pembangunan Modal Insan 2009 'Tema : Kecemerlangan Modal Insan', 23-24 Mac 2009.

¹⁵⁸ Ahmad Zabidi Abdul Razak, "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-ciri Kepimpinan Islam", *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya (2005), 109-111.

Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, Jil. 12(1) (2011), 21-37.

¹⁵⁹ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan".

pengurusan dan penyampaian ilmu¹⁶⁰. Ini kerana kepimpinan Islam adalah bermatlamatkan kerana Allah S.W.T, mempunyai unsur dalaman iaitu kerohanian yang kuat dan psikologi yang baik. Seorang pensyarah yang mempunyai kerohanian yang kuat kepada Tuhan akan sentiasa menjaga amanah dan komited terhadap tanggungjawab dengan sebaiknya. Begitu juga, seorang pensyarah akan sentiasa menggalakkan perkara makruf dan menjauhi perkara mungkar. Impaknya, akan melahirkan bakal pemimpin yang berkualiti dan berintegriti tinggi¹⁶¹.

Kajian mendapati banyak dimensi dalam gaya kepimpinan yang dibawa mempengaruhi komitmen pensyarah untuk melakukan sesuatu perubahan¹⁶². Kajian sebelum ini lebih memfokuskan gaya kepimpinan Barat seperti gaya kepimpinan transformasi, transaksi dan karismatik¹⁶³. Didapati gaya kepimpinan yang wujud dalam persekitaran kerjaya pensyarah dan bidang pendidikan mampu memberi kesan yang baik dalam melahirkan pemimpin yang efektif dan proses pembuatan sesuatu keputusan menjadi lebih mudah dan berkualiti. Namun begitu, keberkesanan sesuatu kepimpinan akan lebih terserlah jika ia didasari dengan aqidah yang kuat dan akhlak yang terpuji serta mengikut lunas syariat yang diredhai iaitu kepimpinan Islam¹⁶⁴. Seorang pensyarah yang komited dapat menyampaikan ilmu pendidikan melalui contoh teladan yang baik, mengajar dan menyelia dengan kasih sayang serta membimbing pelajar dengan penuh berhemah.

¹⁶⁰ Ahmad Zabidi Abdul Razak, "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-ciri Kepimpinan Islam".

¹⁶¹ Ahmad Zabidi Abdul Razak, "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-ciri Kepimpinan Islam".

¹⁶² May-Chiun Lo, et al., "New Leadership, Leader-Member Exchange and Commitment to Change : The Case of Higher Education In Malaysia", *World Academy Of Science, Engineering and Technology* 29 (2009). ; Gafor Bin Mohd Nor, "The Influence Of Leadership Style On Job Performance At The International Islamic College Kuala Lumpur", (Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 2011)

¹⁶³ Gafor Bin Mohd Nor, "The Influence Of Leadership Style On Job Performance At The International Islamic College Kuala Lumpur".

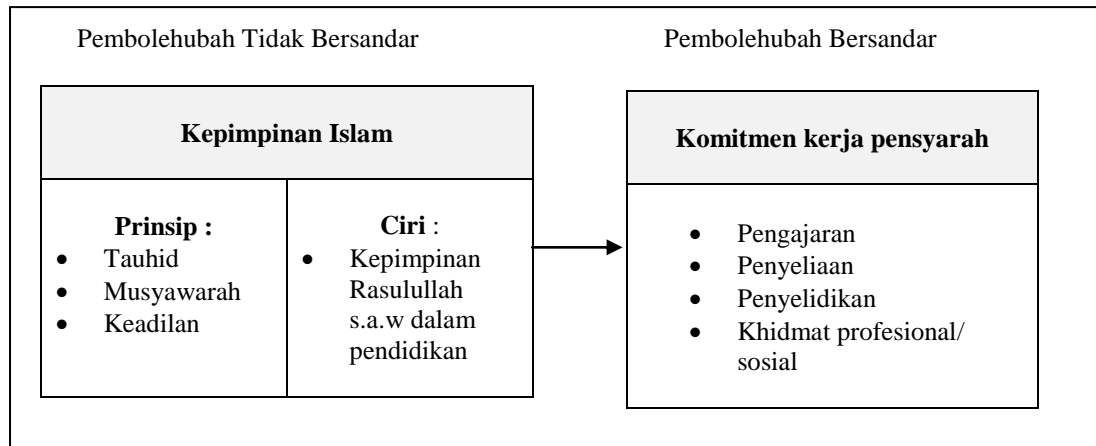
¹⁶⁴ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan".

Kepimpinan yang didasari dengan prinsip tauhid perlu diterapkan dalam kerjaya pensyarah agar mereka sentiasa berpegang kepada *nur* Islam. Penanaman tauhid dalam diri pelajar ini begitu penting ibarat akar yang menjadi pengukuh kepada sebatang pohon. Jika lemah akarnya maka lemahlah juga pohonnya. Begitu juga dengan manusia. Jika lemah akidahnya, maka lemahlah segalanya¹⁶⁵. Dalam kerjaya pensyarah, pensyarah hendaklah sentiasa mengadakan musyawarah sama ada di kalangan pensyarah atau di kalangan pelajar terhadap pelbagai perkara yang berkaitan pengajaran, pembelajaran, penyelidikan dan sebagainya. Pensyarah juga seharusnya menunaikan tugas pengajarannya dengan penuh adil dan berwibawa dengan mengambil kira kebolehan, tahap kemahiran dan motivasi yang berbeza-beza di kalangan pelajar-pelajarnya. Menyampaikan ilmu dan maklumat yang betul dan tepat kepada pelajar-pelajarnya dengan cara objektif dan tidak menyinggung perasaan kakitangan akademik yang lain.

Keseluruhannya, kelihatan wujud hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah secara teori sepertimana yang tertera dalam kerangka teori dalam Rajah 2.1. Maka dengan ini, kajian ini akan membuktikan hubungan tersebut secara empirikal.

¹⁶⁵ Baharom Mohamad dan Ahmad Esa dan Mohd Noor Hashim, dan Mohd Yusop Ab Hadi, dan Jamaluddin Hashim, dan Nur Fadzillah Hussin, "Pendekatan Tauhid Dalam Kepemimpinan Pendidikan", (Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2008, 16 Oktober 2008, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).

Rajah 2.1 Kerangka Teori Kajian



Kajian ini mempunyai dua pembolehubah iaitu pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar kajian ialah mengenai kepimpinan Islam iaitu terdapat dua bahagian, (i) prinsip (tauhid, musyawarah dan keadilan) dan (ii) ciri (kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan). Pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar ini akan memberikan kesan kepada pembolehubah bersandar. Pembolehubah bersandar kajian pula ialah mengenai komitmen kerja pensyarah iaitu (i) pengajaran, (ii) penyeliaan, (iii) penyelidikan dan (iv) khidmat profesional/sosial.

2.8 Rumusan

Bab ini telah membincangkan topik-topik penting bagi kajian ini dengan merujuk kepada kajian-kajian yang telah dijalankan oleh para penyelidik lain, melalui kupasan penulisan buku-buku, jurnal yang telah diterbitkan bagi topik yang berkaitan dan daripada pelbagai sumber yang diiktiraf oleh pendidikan.

Hasil perbincangan dalam bab ini memperjelaskan keperluan-keperluan penting bagi mencapai kesemua objektif kajian. Dapatan ini sangat penting menghuraikan tajuk

kajian dan membangun kerangka teori kajian iaitu mendapatkan hubungan antara kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah. Kerangka teori kajian ini akan dibincangkan dan diuji dalam bab 3 dan 4.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Untuk memperolehi satu hasil kajian yang baik dan boleh dipercayai, metodologi merupakan satu aspek penting yang perlu diberi perhatian untuk mencari penyelesaian masalah dalam persoalan kajian dan pengujian hipotesis kajian bagi tujuan mencapai objektif yang telah ditetapkan. Bab ini menjelaskan metodologi yang telah digunakan untuk menyempurnakan kajian merangkumi pembolehubah-pembolehubah yang digunakan, analisis statistik, menilai hipotesis dan sebagainya.

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian ini menggunakan rekabentuk kajian kuantitatif, disampaikan melalui keputusan statistik dan kemudiannya dianalisis. Bordens dan Abbott (2002) menyatakan kuantitatif menetapkan pembolehubah-pembolehubah dan pemalar-pemalar diselesaikan dalam bentuk angka dan mengaitkan pembolehubah-pembolehubah dan pemalar-pemalar ini dalam pernyataan berbentuk angka¹⁶⁷. Kajian secara kuantitatif sesuai dijalankan dalam kajian ini kerana ia merupakan kajian yang menghuraikan sesuatu fenomena dalam bentuk numerik dan hasil kajian pula adalah dalam bentuk jadual, gambar rajah dan perkiraan statistik¹⁶⁸. Penyelidik memilih kajian berbentuk kuantitatif sesuai dengan dapatan analisis yang mengukur tahap pembolehubah-pembolehubah. Instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik.

¹⁶⁷ Bordens, K. S. dan Abbott, B.B., "Research Design and Methods: A Process Approach." 10th ed, (New York: Mc Graw Hill, 2002).

¹⁶⁸ Sabitha Marican, "Penyelidikan Sains Sosial – Pendekatan Pragmatik", (Selangor: Edusystem Sdn. Bhd., 2006).

3.3 Lokasi Kajian

Bahagian ini membincangkan justifikasi pemilihan KUISAS sebagai lokasi kajian dan penerangan profil KUISAS secara ringkas.

3.3.1 Justifikasi Pemilihan KUISAS

Justifikasi pemilihan KUISAS dibuat adalah kerana KUISAS merupakan sebuah IPT yang meletakkan moto, visi dan misi penubuhannya berteraskan pembangunan dan perkembangan ilmu berkonsepkan Islam demi kemaslahatan ummah. Maka sewajarnya KUISAS mengamalkan kepimpinan Islam dalam teraju perkhidmatan akademik dan pentadbirannya. Tambahan pula, responden kajian yang melibatkan kesemua pensyarah yang beragama Islam sangat bersesuaian dengan kehendak kajian ini. Responden yang majoritinya berbangsa Melayu merupakan satu kelebihan kepada penyelidik untuk berinteraksi dengan lebih mesra dan meminimumkan masalah komunikasi. Kajian ini juga rasional dijalankan di KUISAS kerana majoriti pensyarahnya mempunyai kelayakan Sarjana dan berpengalaman kurang daripada sepuluh (10) tahun yang dilihat sangat membantu untuk mencapai objektif kajian ini.

Status KUISAS sebagai sebuah institusi pengajian tinggi Islam yang sedang meningkat naik dari segi pencapaian akademik dan jumlah peningkatan pelajar dari dalam negara dan antarabangsa seperti Thailand, Kemboja, Indonesia dan Bangladesh. Seiring dengan peningkatan ini, KUISAS telah menambah bilangan tenaga pengajar dengan mengambil 55 orang pensyarah baru¹⁶⁹ bagi memenuhi keperluan pengajaran di KUISAS (Lihat Jadual 3.1). Berdasarkan kepada fenomena ini, KUISAS yang merupakan sebuah IPT Islam pasti berdepan dengan pelbagai cabaran terutama dalam aspek yang melibatkan pendidikan dan pembangunan sahsiah pelajar. Peranan pensyarah akan menjadi lebih

¹⁶⁹ Jumlah keseluruhan kakitangan akademik KUISAS adalah seramai 110 orang termasuk pengambilan pensyarah baru adalah seramai 55 orang.

mencabar. Aspek kepimpinan pensyarah harus disesuaikan dengan elemen keIslaman dengan mengambil contoh teladan kepimpinan Rasulullah s.a.w.

Jadual 3.1 Bilangan Tenaga Pengajar KUISAS Lama dan Baru

Bil.	Jawatan / Perkara	Bilangan Sebelum Mei 2012	Bilangan Selepas Mei 2012 (kemasukan baru)	Jumlah
1.	Pensyarah DS54	0	1	1
2.	Pensyarah DS52	2	1	3
3.	Pensyarah DS51	0	12	12
4.	Pensyarah DS45	16	33	49
5.	Penolong Pensyarah DG41	37	8	45
Jumlah				110

Sumber : Jabatan Sumber Manusia, Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS) setakat Mei 2013.

3.3.2 Profail KUISAS

KUISAS merupakan sebuah institusi pengajian tinggi Islam yang masih baru dalam era pengajian tinggi yang mana sebelum ini dikenali sebagai Kolej Islam Darul Ridzuan (KISDAR) dan dimiliki sepenuhnya oleh Kerajaan Negeri Perak. Pada 13 Disember 2012, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia telah meluluskan naik taraf KISDAR sebagai sebuah Kolej Universiti¹⁷⁰.

KUISAS adalah hasil cetusan idea Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Sultan Perak Darul Ridzuan, Sultan Azlan Muhibuddin Shah pada tahun 1986. Ia kemudiannya direalisasikan pada tahun 1999 dengan kampus sementara yang terletak di Jalan Datuk Seri Shaari, Off Jalan Raja DiHilir, Ipoh dan dirasmikan oleh Baginda pada 16 Oktober 1999. KISDAR telah ditubuhkan di bawah Enakmen Bil. 3 Tahun 2000, Enakmen

¹⁷⁰ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Profil KUISAS", laman sesawang KUISAS, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

Kerajaan Negeri Perak Darul Ridzuan. Enakmen ini telah dibentang dan diluluskan oleh Dewan Negeri Perak pada 19 November 2001 dan telah diperkenankan oleh aDuli Yang Maha Mulia Paduka Seri Sultan Perak pada 6 Mac 2002. Pada 8 Februari 2006, Kerajaan Negeri Perak telah meluluskan kerja-kerja pembinaan kampus tetap KISDAR (sekarang dikenali sebagai KUISAS) di atas sebidang tanah yang diwakafkan Pemangku Raja Perak, Raja Dr. Nazrin Shah di Chandan Putri, Kuala Kangsar. Kampus tetap dengan kos pembinaan mencecah RM66 juta ini kemudiannya siap pada tahun 2008. Pada 16 Julai 2009, Sultan Perak Sultan Azlan Shah telah merasmikan kampus tetap KISDAR di Bukit Chandan, dan kini Kolej Islam Darul Ridzuan telahpun dikenali sebagai Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah ataupun KUISAS¹⁷¹.

Penubuhan KUISAS adalah berlandaskan kepada tiga teras utama dalam misinya iaitu pendidikan, penyelidikan dan masyarakat. Bagi misi pendidikan, KUISAS berhasrat menghasilkan graduan yang cemerlang melalui program yang berkualiti berasaskan pengintegrasian nilai Islam dalam ilmu profesional. Bagi misi penyelidikan pula, KUISAS akan menyediakan suasana kondusif bagi para sarjana untuk meneroka, memperkukuh dan memperbaharui kebenaran melalui aktiviti penyelidikan. Manakala bagi misi masyarakat, KUISAS akan berusaha menjuarai isu-isu kemanusiaan dan kemasyarakatan berasaskan nilai-nilai sejagat serta mengantarabangsakan semua kegiatan universiti. Misi ini sejajar dengan visi KUISAS iaitu menyebarkan kesejahteraan sejagat dengan mengembalikan keagungan tradisi institusi dan ilmuan Islam serta menerokai ilmu-ilmu baharu¹⁷².

¹⁷¹ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Profil KUISAS", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

¹⁷² Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Misi dan Visi KUISAS", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

Kini KUISAS telah mempunyai lebih kurang 400 orang kakitangan termasuk kakitangan akademik, kakitangan pengurusan dan kakitangan sokongan. Kakitangan akademik melibatkan tiga fakulti utama iaitu Fakulti Pengajian Islam, Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat, dan Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi. Fakulti Pengajian Islam menempatkan tiga jabatan pengajian iaitu Jabatan Syariah, Jabatan Usuluddin, Jabatan Bahasa dan Kesusasteraan Arab. Pada masa kini Fakulti Pengajian Islam menawarkan enam (6) program diploma yang telah memperolehi akreditasi penuh daripada Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) dan mendapat pengiktirafan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Diploma tersebut adalah Diploma Usuluddin, Diploma Syariah, Diploma Kaunseling Islami, Diploma Komunikasi Islam, Diploma Pengajian Islam dan Diploma Bahasa dan Kesusasteraan Arab. Kini Fakulti Pengajian Islam sedang menyiapkan kurikulum baru di peringkat ijazah sarjana muda¹⁷³.

Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat pula menempatkan dua (2) jabatan pengajian iaitu Jabatan Pengurusan dan Jabatan Teknologi Maklumat. Jabatan Pengurusan menawarkan Diploma Pengurusan Muamalat, Diploma Perbankan dan Kewangan Islam, Diploma Perakaunan dan Diploma Pentadbiran Perniagaan. Pada masa kini, Jabatan Pengurusan sedang giat menyiapkan dokumentasi untuk penawaran ijazah sarjana muda dan ijazah sarjana dalam bidang berkaitan. Bagi Jabatan Teknologi Maklumat pula menawarkan Diploma Sains Komputer dan Rangkaian, Diploma Teknologi Maklumat, Diploma Multimedia dan Dakwah dan Ijazah Sarjana Muda Teknologi Maklumat dengan kerjasama Universiti Utara Malaysia (UUM)¹⁷⁴.

¹⁷³ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

¹⁷⁴ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi (PBPA) menawarkan program pradiploma dan praijazah yang dikenali sebagai program pengajian asasi. Program ini dirangka dan ditawarkan sebagai keperluan dan persediaan untuk pengajian peringkat diploma dan ijazah. PBPA menyediakan pelbagai kursus bahasa Melayu, bahasa Inggeris dan bahasa Arab untuk keperluan fakulti pengajian. Beberapa kursus, terutamanya bahasa Arab dan bahasa Inggeris diwajibkan untuk memenuhi syarat pengajian. PBPA turut menawarkan kursus-kursus bahasa untuk kakitangan kolej, jabatan kerajaan, sektor swasta dan masyarakat awam. Selain itu, PBPA juga menjalankan penyelidikan bahasa serta menyediakan perkhidmatan perundingan bahasa, penterjemahan dan penyuntingan. Perkhidmatan penterjemahan yang ditawarkan adalah daripada bahasa Arab dan Inggeris kepada bahasa Melayu dan sebaliknya. Perkhidmatan penterjemahan dan penyuntingan meliputi pelbagai bentuk seperti manuskrip, rencana, dokumen, risalah, dan sebagainya¹⁷⁵.

Jabatan-jabatan lain yang berkhidmat dalam membantu kelancaran operasi hal ehwal akademik ialah Jabatan Akademik dan Kurikulum, Jabatan Kemasukan dan Rekod, Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Jabatan Perpustakaan dan Pusat Kembangan & Penyelidikan. Bagi pengurusan kakitangan pentadbiran KUISAS pula diterajui oleh jabatan-jabatan berikut seperti Jabatan Pengurusan Korporat, Jabatan Kewangan, Jabatan Sumber Manusia, Jabatan Pentadbiran & Perancangan Strategik, Jabatan Pengurusan Sistem & Teknologi, Jabatan Pembangunan & Selenggaraan dan Pusat Islam¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

¹⁷⁶ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Akademik dan Pentadbiran", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

Bagi kajian ini, penyelidik hanya mengkaji hubungan kepimpinan Islam dikalangan pensyarah KUISAS sahaja dengan melihat dari perspektif kepimpinan dalam empat (4) bidang utama kerjaya pensyarah iaitu pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial. Rasional pemilihan responden ini adalah berdasarkan konsep utama penubuhan KUISAS iaitu sebagai sebuah institusi penyampaian ilmu dan pelanggan KUISAS adalah para pelajar. Jadual 3.2 menunjukkan jumlah kakitangan akademik (pensyarah) KUISAS setakat Mei 2013.

Jadual 3.2 Jumlah Keseluruhan Kakitangan Akademik KUISAS

Bil.	Jawatan / Perkara	Kelulusan	Gred	Jumlah
1	Pensyarah	PhD	DS54 (KUP JUSA)	1
			DS52	3
			DS51	12
2	Pensyarah	Master	DS45	49
3	Penolong Pensyarah	Ijazah	DG41	45
Jumlah				110

Sumber : Jabatan Sumber Manusia, Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS) setakat Mei 2013.

Melihat kepada empat (4) bidang kerjaya utama pensyarah, dari aspek pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kepada kursus-kursus pengajian yang ditawarkan, kini KUISAS telah mempunyai seramai 1200 orang pelajar dari dalam negara dan pelajar antarabangsa yang sedang menjalani pengajian semasa. Sumber daripada Jabatan Kemasukan dan Rekod KUISAS telah merekodkan hampir 800 orang graduan telah dikeluarkan dengan jayanya setakat Majlis Konvokesyen KUISAS kali yang ke 6 pada Disember 2013¹⁷⁷.

¹⁷⁷ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

Dari aspek penyeliaan pula, pensyarah KUISAS bertanggungjawab menyelia pelajar-pelajar yang terlibat dengan penyediaan kajian ilmiah, penyediaan laporan latihan industri dan menyelia pelajar-pelajar yang menghadapi kelemahan dalam pelajaran dan memperolehi purata nilai gred keseluruhan (PNGK) kurang daripada 2.00¹⁷⁸.

Dari aspek penyelidikan di KUISAS, Pusat Kembangan dan Penyelidikan diamanahkan untuk mengendalikan program-program dan latihan berkaitan penyelidikan, penerbitan dan persidangan. Begitu juga Jabatan Perpustakaan akan sentiasa mengemaskini maklumat dan rujukan bagi tujuan pengajaran dan penyelidikan kakitangan akademik dan pelajar¹⁷⁹.

Seterusnya dari aspek khidmat profesional/sosial, Pusat Islam dan institusi masjid KUISAS contohnya sentiasa menawarkan khidmat pensyarah-pensyarah kepada institusi dan masyarakat seperti menganjurkan program KAFA (Kaedah Asas Fardhu Ain) kepada anak-anak kakitangan KUISAS dan anak-anak masyarakat sekitar Kuala Kangsar Perak. Disamping itu juga, KUISAS menawarkan khidmat pensyarah dalam program-program profesional seperti Program Pensijilan Pengurusan Masjid, Sijil Bahasa Arab, Pengajian Berterusan dalam Diploma Pentadbiran Perniagaan kepada kakitangan dan masyarakat luar dan lain-lain program ilmiah yang memberi manfaat kepada institusi dan masyarakat¹⁸⁰.

¹⁷⁸ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

¹⁷⁹ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei 2013, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

¹⁸⁰ Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah, "Program Pengajian", laman sesawang Kuisas, dicapai 21 Mei, <http://www.kuisas.edu.my/web>.

3.4 Kaedah Pengumpulan Data

Dua kaedah yang digunakan untuk pengumpulan data ialah kajian perpustakaan (*library research*) dan kajian lapangan (*field research*).

3.4.1 Kajian Perpustakaan (*Library Research*)

Sumber rujukan penyelidik dalam kajian ini kebanyakannya bergantung kepada bahan-bahan yang diterbitkan seperti buku-buku pengurusan dan kepimpinan serta jurnal akademik. Selain itu, bahan-bahan seperti kertas seminar, persidangan, tesis, disertasi serta bahan ilmiah daripada institusi-institusi pengajian tinggi terpilih turut digunakan. Beberapa buah perpustakaan institusi yang dikunjungi iaitu Perpustakaan Utama Universiti Malaya, Perpustakaan Peringatan Zaaba Universiti Malaya, Perpustakaan Utama Universiti Utara Malaysia, Perpustakaan Universiti Sains Malaysia, Perpustakaan Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah dan Perpustakaan Tun Abdul Razak Ipoh, Perak. Penyelidik juga membuat rujukan secara atas talian bagi rujukan-rujukan dari luar negara. Rujukan yang dibuat adalah untuk mencapai objektif kajian yang pertama iaitu ‘Mengkaji prinsip kepimpinan Islam yang sering dibawa oleh pensyarah dalam kerjaya mereka’ dan objektif kajian yang kedua iaitu ‘Mengkaji pengamalan ciri kepimpinan Islam oleh pensyarah dalam kerjaya mereka.

3.4.2 Kajian Lapangan (*Field Research*)

Untuk kajian lapangan yang dijalankan di KUISAS, penyelidik menggunakan kaedah soal selidik untuk mendapatkan maklumat dan data daripada responden. Kaedah soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklum balas dari responden berdasarkan soalan-soalan yang dikemukakan. Soal selidik yang akan digunakan dalam kajian ini terdiri daripada tiga bahagian iaitu bahagian pertama mengenai demografi pensyarah, bahagian kedua mengenai pembolehubah kepimpinan Islam dan bahagian ketiga mengenai

pembolehubah komitmen kerja pensyarah. Kajian lapangan dibuat bagi mencapai kesemua objektif kajian dan menjawab hipotesis kajian ini iaitu 'H_{a1}: Terdapat hubungan yang signifikan di antara prinsip kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah' dan 'H_{a2} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara ciri kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah'.

3.4.3 Instrumen Kajian

Alat kajian atau instrumen bagi kajian ini adalah satu set borang soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian (sila rujuk Lampiran A). Setiap bahagian tersebut adalah bagi melihat beberapa aspek yang ditentukan sebagai mana objektif kajian. Tiga bahagian soal selidik tersebut ialah:

Bahagian A : Latar belakang responden (8 item)

Bahagian B : Kepimpinan Islam (21 item)

Bahagian C : Komitmen kerja pensyarah (20 item)

Penggunaan soal selidik sebagai instrumen kajian yang utama bagi mendapatkan data berkaitan tajuk dan objektif kajian. Pemilihan soal selidik sebagai instrumen kajian dibuat berdasarkan rasional berikut ;

- i. Responden dapat memberikan jawapan yang lebih telus memandangkan tiada pengaruh penyelidik semasa jawapan diberikan.
- ii. Dapatan kajian diperoleh pada masa yang singkat dan menjimatkan kos dalam pengurusan instrumen kajian. Soal selidik dapat dijawab dalam tempoh masa yang singkat iaitu antara 15 hingga 20 minit.
- iii. Responden dikehendaki menjawab soal selidik berdasarkan jawapan yang telah disediakan.

Sebanyak 110 borang soal selidik diagihkan dan diedarkan pada pertengahan September 2013 oleh penyelidik kepada responden yang terdiri daripada semua pensyarah dan penolong pensyarah bagi Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat yang terdiri daripada Jabatan Pengurusan dan Jabatan Teknologi Maklumat, Fakulti Pengajian Islam yang terdiri daripada Jabatan Pengajian Islam, Jabatan Pengajian Syariah dan Jabatan Usuluddin, dan Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi KUISAS. Responden diberi kebebasan sama ada hendak menjawab soal selidik secara langsung sewaktu borang diedarkan atau mengambil tempoh tiga hari untuk menjawab soal selidik tersebut. Pemungutan borang soal selidik dilakukan oleh penyelidik selepas tiga hari borang diedarkan.

Namun begitu, bagi mengelakkan perkara-perkara yang tidak diingini seperti responden tidak menjawab soal selidik dalam tempoh masa yang diberikan, penyelidik menghadapi kekangan masa yang singkat kerana terpaksa menghadiri kelas Sarjana dan menghadiri seminar serta bengkel khas, dan sebagainya, maka penyelidik mengambil inisiatif untuk menghantar borang soal selidik tersebut kepada responden melalui emel KUISAS selepas menghantar borang tersebut ke bilik-bilik pensyarah. Penyelidik mendapatkan maklumat emel bagi setiap responden dengan berhubung melalui Pembantu Tadbir bagi setiap fakulti pengajian yang menyimpan data dan maklumat pensyarah KUISAS. Kadar pemulangan borang soal selidik adalah seratus peratus.

3.4.4 Pembinaan Instrumen Kajian

Pembinaan item (soalan-soalan) bagi instrumen (borang soal selidik) kajian ini adalah merujuk kepada soal selidik dalam kajian-kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik lepas dan diubahsuai serta ditambahbaik bagi memenuhi kehendak persoalan dan objektif kajian. Perbincangan lanjut bagi item soal selidik telah dibuat dalam sorotan

literatur di Bab 2. Bagi elemen kepimpinan Islam iaitu sebanyak 21 item, item telah dirujuk dan diubahsuai menerusi kajian yang telah dijalankan oleh Baharom Mohammad et al. (2008)¹⁸¹, Hadari Nawawi (1993)¹⁸², Ibrahim Mamat (1997)¹⁸³, Ibrahim al-Sadan (1999)¹⁸⁴, dan Masribanun Duki dan Ab. Halim (2011)¹⁸⁵. Manakala bagi elemen komitmen kerja pensyarah iaitu sebanyak 20 item telah dirujuk kepada kajian Elangkumaran Davarajoo (2012)¹⁸⁶, Rusinah (2005)¹⁸⁷ dan Chua Lee Chuan (2011)¹⁸⁸. Kesemua rujukan bagi pembinaan instrumen kajian memperoleh nilai kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* yang tinggi iaitu antara 0.70 hingga 0.91.

Berikut adalah Jadual 3.3 komponen soal selidik yang telah disediakan untuk kajian ini :

Jadual 3.3 Komponen Soal Selidik

	Komponen	Bilangan Item	Mencapai Objektif Kajian	Sumber
A	Maklumat Peribadi Dan Latar Belakang Pensyarah	8		
B	Kepimpinan Islam	21		Baharom Mohammad et al (2008),
	1- Prinsip :			Hadari Nawawi (1993),
	• Tauhid	4 (Item 1–4)	} Objektif 1,3 dan 4	Ibrahim Mamat (1997) dan
	• Musyawarah	5 (Item 5–9)		Ibrahim al-
	• Keadilan	5 (Item 10-14)		

¹⁸¹ Baharom Mohamad, Ahmad Esa, Mohd Noor Hashim, Mohd Yusop Ab Hadi, Jamaluddin Hashim, dan Nur Fadzillah Hussin, “*Pendekatan tauhid dalam kepemimpinan pendidikan*”. (Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 16 Oktober 2008).

¹⁸² Hadari Nawawi, *Kepimpinan yang efektif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1993).

¹⁸³ Ibrahim Mamat, *Memimpin Remaja Sekolah Teori dan Praktik*, (Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn. Bhd., 1997).

¹⁸⁴ Ibrahim al-Sadan, “The Pedagogy Of Prophet”, *Muslim Education Quarterly*, vol. 16., no. 2, h. 5-18.

¹⁸⁵ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, “Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan”, *Jurnal Pendidikan Islam*, jil. 12 no.1 (2011).

¹⁸⁶ Elangkumaran Davarajoo, “Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar dengan Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Tanjung Karang”, (Kertas Kerja Seminar Nasional Kepimpinan dan Pengurusan Pendidikan Kali ke 19 2012, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia, 2-5 Julai 2012).

¹⁸⁷ Rusinah Siron, “Komitmen Pensyarah Institusi Pendidikan Tinggi Swasta Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi” (Tesis Keadoktoran, Universiti Putra Malaysia, 2005).

¹⁸⁸ Chua Lee Chuan, “Tinjauan Tahap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pensyarah IPG Kampus Batu Lintang Tahun 2010”, *Jurnal Penyelidikan IPG Kampus Batu Lintang*, Jil. 10, (2011).

				Sadan (1999)
2- Ciri :				
	• Kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan	7 (Soalan 15 – 21)	Objektif 1,3 dan 4	Masribanun Duki dan Ab. Halim (2011)
C	Komitmen Kerja Pensyarah	20	Objektif 2,3 dan 4	Elangkumaran Davarajoo (2012), Rusinah (2005) dan Chua Lee Chuan (2011)
	1- Pengajaran	5 (Item 1– 5)		
	2- Penyeliaan	5 (Item 6– 10)		
	3- Penyelidikan	5 (Item 11 – 15)		
	4- Khidmat profesional/sosial	5 (Item 16 – 20)		
Jumlah soalan :		49		

Item soal selidik tersebut menggunakan skala *Likert* bagi mengukur jawapan responden iaitu skala *Likert* lima pilihan bagi Bahagian B (Kepimpinan Islam) dan Bahagian C (Komitmen Kerja Pensyarah). Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik¹⁸⁹ yang umum digunakan dalam soal selidik dan merupakan skala yang sering digunakan bagi menyatakan pendapat responden. Responden menentukan tahap persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu daripada pilihan yang telah disediakan. Skala jenis ini merupakan metod skala bipolar yang mengukur tanggapan positif atau negatif terhadap suatu pernyataan¹⁹⁰.

Di bahagian B, skala *Likert* lima pilihan yang digunakan adalah untuk mengukur pengamalan kepimpinan Islam dikalangan pensyarah dengan menggunakan angka 1 yang mewakili kenyataan ‘tidak dilaksanakan’, angka 2 adalah ‘jarang dilaksanakan’, angka 3 adalah ‘tidak pasti / tidak berkaitan’, angka 4 adalah ‘kerap dilaksanakan’ dan angka 5 adalah ‘dilaksanakan secara tetap’.

¹⁸⁹ Psikometrik adalah bidang yang berkaitan dengan teori dan teknik dalam pengukuran pendidikan dan psikologi, meliputi pengukuran pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat keperibadian.

¹⁹⁰ Wikipedia, “Skala *Likert*”, laman sesawang Wikipedia, dicapai pada 1 Oktober 2013, http://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert.

Manakala di bahagian C, skala *Likert* lima pilihan yang digunakan adalah untuk mengukur tahap komitmen kerja pensyarah dengan menggunakan angka 1 yang mewakili kenyataan ‘sangat tidak setuju’, angka 2 adalah ‘tidak setuju’, angka 3 adalah ‘tidak pasti’, angka 4 adalah ‘setuju’ dan angka 5 adalah ‘sangat setuju’. Menurut Babbie (2007), skala *Likert* sesuai digunakan ke atas item soal selidik dalam mengukur pendapat responden¹⁹².

Jadual 3.4 Pengukuran Skala Bagi Soal Selidik Bahagian B dan C.

Bahagian B

Skala <i>Likert</i> Lima Pilihan	Pilihan
Tidak Dilaksanakan	1
Jarang Dilaksanakan	2
Tidak Pasti / tidak berkaitan	3
Kerap Dilaksanakan	4
Dilaksanakan secara tetap	5

Bahagian C

Skala <i>Likert</i> Lima Pilihan	Pilihan
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Tidak pasti	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : Robert A. Peterson, “Constructing Effective Questionnaires”, (USA : Sage Publications Inc., 2000).

3.4.5 Hipotesis kajian

Hipotesis kajian merupakan pernyataan ramalan tentang perhubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang ingin dikaji¹⁹³. Hipotesis kajian adalah untuk menguji tahap hubungan antara pembolehubah tidak bersandar iaitu kepimpinan Islam

¹⁹² Babbie, E., “Practice Of Social Research”, (United Stated : Cengage Learning, 2007).

¹⁹³ Chua Yan Piau, *Asas Statistik Penyelidikan Edisi Ke 2*, (Kuala Lumpur : McGraw Hill Education, 2012), 35.

dengan pembolehubah bersandar iaitu komitmen kerja pensyarah. Merujuk kepada kajian Gafor (2011), terdapat hubungan yang signifikan positif antara kepimpinan dan prestasi kerja¹⁹⁴. Merujuk kepada kajian tersebut, hipotesis kajian ini dibangunkan.

H_{a1} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara prinsip kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.

H_{a2} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara ciri kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.

3.4.6 Kajian Rintis

Menurut Polit *et al.* (2001), kajian rintis merujuk kepada versi kajian kecil atau percubaan yang dilakukan sebagai persediaan untuk kajian yang lebih besar atau utama¹⁹⁵. Kajian rintis juga merupakan pra-ujian untuk mencuba instrumen kajian khusus. Kelebihannya dapat membantu pengkaji memperoleh petunjuk awal tentang mana-mana bahagian kajian yang mungkin tidak tepat atau gagal¹⁹⁶. Kajian rintis penting dalam menguji instrumen kajian bagi memastikan soal selidik difahami oleh responden di samping tiada kekeliruan dari segi perkataan atau pengukuran¹⁹⁷. Menerusi kajian rintis juga, penyelidik dapat mengenalpasti masalah atau isu-isu yang tidak dijangka boleh berlaku serta dapat membetulkannya sebelum penyelidikan sebenar dapat dijalankan¹⁹⁸.

Sebelum penyelidik mengedarkan borang soal selidik kepada responden sebenar, terlebih dahulu penyelidik akan menjalankan kajian rintis. Penyelidik memilih 30 orang

¹⁹⁴ Gafor Bin Mohd Nor, "The Influence Of Leadership Style On Job Performance At The International Islamic College Kuala Lumpur", (Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 2011).

¹⁹⁵ Polit, D. F., Beck, C. T., & Hungler, B. P. "Essential of Nursing Research: Methods, Appraisal and Utilization", 5th Edition. (Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2001).

¹⁹⁶ Baker, T. L., "Doing Social Research", 2nd Edition, (New York: Mc Graw-Hill Inc., 1994).

¹⁹⁷ Sekaran, U., *Research Methods For Business*, (San Francisco : John Wiley & Sons, 2003).

¹⁹⁸ Gay, L.R., Mills, G.E., & Airasian, P.W., *Educational Research : Competencies For Analysis And Applications*, (New Jersey : Prentice Hall, 2008).

pensyarah dari IPT selain KUISAS iaitu Kolej Komuniti Kuala Kangsar dan dijadikan responden dalam kajian rintis. Pengedaran borang soal selidik dilakukan pada Julai 2013. Pengedaran borang soal selidik bagi tujuan kajian rintis dilaksanakan secara tidak formal kerana pihak Kolej Komuniti membenarkan penyelidik mengedar borang secara terus kepada pensyarah mereka tanpa perlu memohon kebenaran secara bertulis. Kajian rintis dilakukan adalah bertujuan menguji dan membina keberkesanan kandungan borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini di samping penyelidik dapat mengenalpasti kebolehpercayaan setiap item soalan di dalam borang soal selidik. Selain itu juga, daripada maklum balas yang diperolehi, kualiti soal selidik dapat dilihat sama ada ia mudah difahami dan sesuai dari aspek laras bahasa dalam Bahasa Malaysia. Ia juga adalah untuk menganggarkan reaksi daripada responden terhadap format dan kandungan instrumen, serta meminta responden untuk memberi komen kritikal terhadap kejelasan dan untuk meningkatkan kesahan instrumen.

Berikut adalah keputusan kajian rintis yang telah dilakukan.

Jadual 3.5 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis.

Pembolehubah	Bilangan Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Kepimpinan Islam	21	0.885
Komitmen Kerja Pensyarah	20	0.893

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian Rintis

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* bagi keseluruhan item kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah menunjukkan semua item dalam soal selidik tersebut mempunyai kebolehpercayaan dalaman yang dikategorikan sangat baik dan soal selidik tersebut dikekalkan dalam kajian sebenar. Menurut Sekaran (2005) kebolehpercayaan kurang daripada 0.60 dianggap lemah, kebolehpercayaan dalam lingkungan 0.70 boleh

diterima dan kebolehpercayaan yang melebihi 0.80 adalah baik¹⁹⁹ (Sila lihat Lampiran C).

3.4.7 Responden Kajian

Kajian ini memilih kaedah populasi sebagai responden kajian. Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji²⁰⁰. Responden kajian ini melibatkan populasi keseluruhan pensyarah KUISAS seramai 110 orang yang meliputi kesemua gred dan jawatan yang merangkumi setiap fakulti pengajian (Lihat Jadual 3.1 di bawah tajuk 3.3.1 profail KUISAS). Pemilihan responden sebagai populasi adalah berdasarkan kepada jumlah keseluruhan pensyarah di KUISAS yang tidak mencapai 200 orang. Dikhuatiri jika pemilihan sampel yang sedikit dibuat kemungkinan jawapan yang diterima tidak dapat mencapai matlamat kajian.

3.5 Kaedah Analisis Data

Setelah kesemua borang yang dikembalikan terkumpul, langkah seterusnya ialah menganalisis data. Penganalisisan data telah dilakukan menggunakan Program “*The Statistical Packages For The Social Sciences Version 18.0 (SPSS)*”. Dapatan analisis dipaparkan dalam bentuk jadual yang menunjukkan frekuensi, min dan peratusan. Daripada data yang diperolehi, keputusan kajian dibincangkan mengikut setiap item berpanduan soalan kajian. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan teknik-teknik menganalisis data adalah seperti berikut :

- i. Analisis kebolehpercayaan (*reliability test*)
- ii. Analisis faktor (*factor analysis*)
- iii. Analisis deskriptif (*descriptive analysis*)

¹⁹⁹ Sekaran, U., *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*, (Singapore : John Wiley And Sons, 2005)

²⁰⁰ Chua Yan Piaw, *Asas Statistik Penyelidikan Edisi Ke 2*, (Kuala Lumpur : McGraw Hill Education, 2012).

- iv. Analisis korelasi (*correlation analysis*)
- v. Analisis regresi (*regression analysis*)

3.5.1 Analisis Kebolehpercayaan (*Reliability Test*)

Analisis kebolehpercayaan juga disebut sebagai ketekalan dalaman yang merujuk kepada sejauh mana alat ukuran yang tepat dan langkah yang berulang bagi mencapai maksud yang dikehendaki kajian²⁰¹. Kebolehpercayaan ujian bermakna ujian itu konsisten²⁰². Sesuatu ujian itu dikatakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi sekiranya skor yang sama diperoleh individu yang sama dengan menjawab ujian yang sama pada masa yang berbeza²⁰³. Mohd Majid Konting (1990) menyatakan bahawa ketekalan sesuatu alat ukur dalam mengukur pembolehubah atau gagasan adalah pengertian bagi konsep kebolehpercayaan alat ujian atau ukuran. Alat ukur yang mengukur sesuatu pembolehubah atau gagasan dengan tekal dikatakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi, sebaliknya alat ukur yang menghasilkan markah yang berubah-ubah bagi mengukur gagasan yang sama dikatakan tidak tekal dan mempunyai kebolehpercayaan yang rendah²⁰⁴.

Ujian kebolehpercayaan dalam kajian ini menggunakan kaedah *Cronbach's Alpha*. Ujian ini dijalankan bagi melihat kebolehpercayaan instrumen pembolehubah kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.

²⁰¹ Churchill, G.A., "A Paradigm For Developing Better Measures of Marketing Constructs", *Journal of Marketing Research*, 16 February, 1979, 64-73.

²⁰² Tuckman, B.W., *Conducting Educational Research (3rd edition)*, (New York : Harcourt Brace Jovanovich, Inc., 1988).

²⁰³ Sidek Mohd Noah, "Penilaian Dalam Kaunseling. Interpretasi Penilaian Ujian meliputi Kesahan Dan Kebolehppercayaan", (Kertas Kerja Dibentangkan Di Seminar Kursus Latihan Program Motivasi Di Hotel Syuen, Anjuran Bahagian Sekolah KPM, Ipoh Pada 27 April 1990).

²⁰⁴ Mohd Majid Konting, *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*, (Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka, 1990).

3.5.2 Analisis Faktor (*Factor Analysis*)

Analisis faktor perlu dilakukan untuk menentukan tahap kesahan konstruk kajian ini. Analisis ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti, mengurangkan atau menyusun sebilangan besar item soal selidik ke dalam konstruk tertentu di bawah pembolehubah kajian. Daripada analisis yang dijalankan, dapat dikenal pasti dimensi-dimensi di bawah pembolehubah prinsip kepimpinan Islam dan ciri kepimpinan Islam sama ada pembolehubah-pembolehubah tersebut bersesuaian atau sebaliknya²⁰⁵.

3.5.3 Analisis Deskriptif (*Descriptive Analysis*)

Analisis deskriptif melibatkan aplikasi beberapa kaedah analisis statistik asas seperti analisis frekuensi, tabulasi silang, peratusan, purata dan sisihan piawai. Analisis-analisis ini dilakukan bertujuan untuk menerangkan dan menggambarkan ciri-ciri sampel kajian ini dan fenomena yang berkaitan dengan persoalan kajian²⁰⁶.

3.5.4 Analisis Korelasi (*Correlation Analysis*)

Sebelum melakukan analisis korelasi, ujian normaliti dilakukan terlebih dahulu bagi mengenalpasti data yang digunakan memenuhi andaian kenormalan atau tidak. Bagi ujian normaliti tersebut, nilai kebiasaannya dilihat pada statistik Kepencongan (*Skewness*) dan Kurtosis (*Kurtosis*). Nilai sifar bagi Kepencongan dan Kurtosis menunjukkan taburan 100% normal. Suatu data dikatakan bertaburan normal apabila kedua-dua nilai Kepencongan dan Kurtosis berada dalam lingkungan ± 1.96 . Ini bermaksud bahawa satu data bertaburan normal, nilai Kepencongan dan Kurtosis

²⁰⁵ Andy Field, *Discovering Statistics Using SPSS* (Third Edition), (London : Sage Publications, 2011), 628.

²⁰⁶ Chua Yan Piaw, *Asas Statistik Penyelidikan Edisi Ke 2*, (Kuala Lumpur : McGraw Hill Education, 2012), 3.

haruslah terletak antara -1.96 dan +1.96. Apabila data yang diuji mempunyai taburan normal, ianya sesuai untuk digunakan dalam kajian berbentuk hubungan²⁰⁷.

Dalam ujian statistik inferensi, data yang bertaburan normal memudahkan penyelidik memilih analisis bivariat. Penyelidik juga dapat melihat sama ada data yang dianalisis mempunyai data yang ekstrem. Daripada hasil ujian normaliti yang dilakukan membolehkan penyelidik memilih kaedah analisis yang sesuai untuk mengkaji hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah iaitu analisis korelasi Pearson.

Pekali Pearson digunakan untuk menunjukkan tahap hubungan linear antara pembolehubah tidak bersandar (kepimpinan Islam) dengan pembolehubah bersandar (komitmen kerja pensyarah). Simbol pekali korelasi r , dan rangkaian dari -1.00 untuk 1.00. Satu pekali korelasi memberitahu dua perkara tentang hubungan antara dua pembolehubah, arah hubungan dan magnitud. Lebih dekat langkah itu adalah 1.00, lebih menunjukkan hubungan statistik yang signifikan²⁰⁸. Kekuatan hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah dalam kajian ini dianggarkan dengan menggunakan skala kekuatan yang dicadangkan oleh Davies (1971) seperti di dalam Jadual 3.6.

²⁰⁷ Chua Yan Piaw, *Asas Statistik Penyelidikan*.

²⁰⁸ Muchinsky, P.M., *Psychology Applied to Work (4th Ed.)*, (California: Brooks/Cole Publishing Company Price, 1993).

Jadual 3.6 Kekuatan Korelasi Berdasarkan Skala Davies

Nilai pekali	Tafsiran Deskriptif
0.70 – 1.00	Amat Kuat
0.50 – 0.69	Kuat
0.30 – 0.49	Sederhana
0.10 – 0.29	Lemah
0.01 - 0.09	Diabaikan

Sumber : Davies, J.A. *Elementary survey analysis*,
New Jersey : Prentice Hall (1971).

3.5.5 Analisis Regresi (*Regression Analysis*)

Analisis regresi merupakan teknik paling sesuai untuk digunakan dalam kajian ini bagi menguji hipotesis yang dibuat benar atau sebaliknya²⁰⁹. Di samping itu juga, kaedah ini dapat melihat bagaimana pembolehubah tidak bersandar (kepimpinan Islam) mempengaruhi pembolehubah bersandar (komitmen kerja pensyarah). Ia dapat menunjukkan sejauhmana implikasi setiap pembolehubah dalam kepimpinan Islam dan hubungannya terhadap pembolehubah dalam komitmen kerja pensyarah. Melalui dapatan analisis ini akan menunjukkan kekuatan hubungan antara prinsip kepimpinan Islam dan ciri kepimpinan Islam dengan komitmen kerja pensyarah. Ia juga akan memberi maklumat bahawa terdapat pengaruh yang akan berubah kepada komitmen kerja pensyarah sekiranya berlaku peningkatan atau penurunan terhadap pembolehubah kepimpinan Islam.

²⁰⁹ Zikmund, W.G., *Business Research Methods*, 7th Edition, (South Western USA : Thomson Learning, 2003).

3.6 Rumusan

Jadual 3.7 menunjukkan rumusan jenis analisis dan alat pengukuran yang telah dilakukan untuk menjawab semua objektif kajian.

Jadual 3.7 Jadual Ringkasan Analisis Data

Objektif Kajian	Jenis Analisis	Alat Pengukuran
1	Mengkaji prinsip dan ciri kepimpinan Islam yang sering dibawa oleh pensyarah dalam kerjaya mereka.	Analisis deskriptif – kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai
2	Mengukur komitmen pensyarah dalam kerjaya mereka.	Analisis deskriptif - mengukur darjah kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai
3	Mengukur hubungan antara amalan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.	Analisis kolerasi pearson
4	Mengukur pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah.	Analisis regresi linear

Bab ini telah menerangkan kaedah penyelidikan untuk kajian ini. Metodologi kajian dan reka bentuk kajian yang dibuat adalah bertujuan untuk menjelaskan kerangka teori kajian dan menjawab objektif kajian. Bagi ujian statistik, analisis deskriptif (kekerapan, peratusan, item dan min agregat), korelasi dan regresi digunakan untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan hasil analisis data dan dapatan kajian. Data yang diproses adalah data yang diperolehi dari borang soal selidik yang dikembalikan selengkapnya oleh responden. Penyelidik telah memungut sendiri borang soal selidik daripada para pensyarah secara bersemuka dan melalui balasan emel. Borang yang diterima dipastikan lengkap dan boleh diproses untuk mengurangkan masalah yang bakal dihadapi.

Penyelidik membuat penganalisan berdasarkan hasil data kajian. Analisis dari soal selidik memberikan keputusan yang boleh dilihat untuk menjawab semua objektif kajian. Analisis kajian dibahagikan kepada dua bahagian iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi.

Bahagian pertama, menganalisis dapatan hasil kajian secara deskriptif seperti berikut:

- i. Latar belakang responden kajian.
- ii. Analisis deskriptif subjek iaitu min item-item yang dibincangkan dan peratusan tahap kepimpinan Islam dan komitmen kerja di kalangan pensyarah.

Bahagian kedua analisis data dibuat dengan menggunakan analisis inferensi seperti berikut:

- i. Analisis kebolehpercayaan instrumen kajian.
- ii. Analisis kesahan konstruk instrumen kajian dengan melakukan analisis faktor.

- iii. Analisis korelasi Pearson bagi melihat perhubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.
- iv. Analisis regresi bagi mengukur pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah dan digunakan juga sebagai analisis hipotesis kajian.

4.2 Maklumat Demografi Responden

Latar belakang responden dianalisis berdasarkan maklumat data yang diperolehi dari Bahagian A borang soal selidik. Bahagian A mengandungi maklumat berkaitan latar belakang responden iaitu jantina, umur, status perkahwinan, jawatan yang disandang, kelayakan akademik tertinggi, pengalaman berkhidmat sebagai staf akademik, fakulti bertugas dan sebab memilih kerjaya sebagai pensyarah. Maklumat-maklumat tersebut penting untuk kajian ini kerana ianya mempengaruhi jawapan soal selidik yang dijawab. Jadual 4.1 menunjukkan keputusan maklumat demografi responden seperti berikut :

Jadual 4.1 Maklumat Demografi Responden

Maklumat Demografi	Perkara	Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	64	58.2
	Perempuan	46	41.8
Umur	30 tahun dan ke bawah	46	41.8
	31 – 35 tahun	21	19.1
	36 – 40 tahun	22	20.0
	41 – 45 tahun	11	10.0
	46 – 50 tahun	4	3.6
	51 tahun dan ke atas	6	5.5
Status Perkahwinan	Bujang	36	32.7
	Berkahwin	74	67.3
Jawatan	Penolong Pensyarah	45	40.9
	Pensyarah	49	44.5
	Pensyarah Kanan	15	13.6
	Profesor Madya	1	0.9
Kelayakan	PhD	13	11.8
	Sarjana	52	47.3
	Sarjana Muda	45	40.9
Pengalaman	Kurang dari 1 tahun	13	11.8

	1 tahun hingga 5 tahun	62	56.4
	6 tahun hingga 10 tahun	21	19.1
	Lebih 10 tahun	14	12.7
Fakulti	Pengurusan dan		
	Teknologi Maklumat	29	26.4
	Pengajian Islam	58	52.7
	Pusat Bahasa dan		
	Pengajian Asasi	23	20.9
Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian			

Jadual 4.1 menunjukkan taburan bilangan dan peratusan responden mengikut maklumat demografi. Seramai 110 orang telah memberikan maklum balas untuk kajian ini dan daripada jumlah ini, seramai 64 orang adalah lelaki (58.2 peratus) dan 46 orang terdiri daripada responden perempuan (41.8 peratus). Daripada peratusan ini menunjukkan pensyarah lelaki di KUISAS lebih ramai berbanding pensyarah perempuan dengan jumlah perbezaan sebanyak 18 orang. Fenomena ini menunjukkan realiti responden kajian ini dengan mengambil keseluruhan populasi pensyarah di KUISAS iaitu seramai 110 orang.

Analisis seterusnya menunjukkan bahawa responden kajian ini majoritinya diterajui oleh pensyarah dalam lingkungan umur 30 tahun dan ke bawah hingga 40 tahun iaitu sebanyak 80.9 peratus. Dapatan ini menyokong bahawa pensyarah di KUISAS tergolong dalam golongan muda iaitu dalam kategori perjawatan akademik sebagai Penolong Pensyarah (40.9%) dan Pensyarah (44.5%) yang mempunyai kelayakan akademik lepasan Sarjana (47.3%) dan Sarjana Muda (40.9%). Tidak hairanlah kumpulan responden ini telah mempunyai pengalaman berkhidmat selama lebih kurang 1 tahun hingga 5 tahun (68.2%). Dapatan ini adalah sejajar dengan usia penubuhan KUISAS yang muda dalam bidang pengajian tinggi dengan beroperasi selama lebih kurang 15 tahun (1999 hingga kini).

Hasil analisis juga mendapati bahawa separuh daripada responden adalah merupakan pensyarah bagi Fakulti Pengajian Islam iaitu 52.7 peratus atau 58 orang. Manakala selebihnya adalah 26.4 peratus responden adalah pensyarah Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat dan 20.9 peratus adalah pensyarah Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi. Bilangan pensyarah KUISAS lebih ramai dalam Fakulti Pengajian Islam adalah kerana fakulti tersebut merupakan teras utama penawaran program pengajian di KUISAS.

4.3 Keputusan Analisis Kebolehpercayaan Dan Kesahan Konstruk

Sebelum item-item soal selidik dianalisis dengan lebih terperinci, terlebih dahulu ujian kebolehpercayaan dan kesahan konstruk dijalankan ke atas 110 soal selidik.

4.3.1 Analisis Kebolehpercayaan

Tujuan sesuatu kajian membuat ujian kebolehpercayaan ialah untuk mengetahui sama ada data yang dikumpul dalam menguji hubungan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah dalam kajian ini memenuhi kriteria kebolehpercayaan, kestabilan dan tahap keseragaman dalam mengetahui maklumat daripada responden walaupun ia dilakukan pada waktu yang berbeza²¹⁰. Ujian ini dilakukan melalui dapatan *Cronbach's Alpha* terhadap kesemua item soal selidik yang sah (lihat Lampiran B) . Sekiranya nilai *Cronbach's Alpha* tersebut melebihi 0.70²¹¹, maka soalan yang dikemukakan adalah boleh dipercayai. Jadual 4.2 menunjukkan keputusan *Cronbach's Alpha* bagi kebolehpercayaan item soal selidik kajian ini.

²¹⁰ Roslan Abdul Aziz, "The Mediating Effects of Entrepreneurial Orientation on The Relationship Between Leadership Styles and Performance of SMEs in Malaysia", (Tesis Kedoktoran, Universiti Utara Malaysia, 2010), 110.

²¹¹ Nunnally, J.C., *Psychometric Theory*, 2nd Edition, (New York : McGraw Hill, 1978).

Jadual 4.2 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar

Instrumen kajian	Dimensi	Bilangan Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Kepimpinan Islam	Prinsip	14	0.894
	Ciri	7	0.907
	(keseluruhan Kepimpinan Islam)	21	0.932
Komitmen Kerja Pensyarah	Pengajaran	5	0.847
	Penyeliaan	5	0.857
	Penyelidikan	5	0.865
	Khidmat masyarakat / sosial	5	0.749
	(keseluruhan komitmen kerja pensyarah)	20	0.935

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Dapatan hasil ujian *Cronbach's Alpha* yang dilakukan menggunakan *software SPSS*, penyelidik mendapati nilai keseluruhan pembolehubah yang diperolehi melalui ujian tersebut adalah melebihi 0.70. Ini menunjukkan soalan yang digunakan sebagai instrumen kajian ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi, kestabilan dan keseragaman.

4.3.2 Analisis Kesahan Konstruk (Analisis Faktor)

Ujian ini dilakukan bagi melihat kesahan konstruk terhadap instrumen kajian (sila lihat Lampiran C). Analisis komponen utama (PCA) telah dijalankan ke atas 14 item di bawah prinsip kepimpinan Islam dengan menggunakan putaran ortogon (*varimax*). Pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) menunjukkan sampel yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dalam proses pemfaktoran. Nilai KMO yang diperolehi ialah 0.795 iaitu melebihi nilai dari 0.5 (penilaian yang baik menurut

Andy Field, 2011)²¹². Kesemua penilaian KMO untuk setiap pembolehubah ialah melebihi 0.5. Ujian Barlett χ^2 (91) = 728.229 , pada nilai $p < 0.001$, menunjukkan bahawa korelasi antara item adalah cukup besar untuk PCA. Analisis awal telah dijalankan untuk mendapatkan nilai *eigen* bagi setiap komponen dalam data. Terdapat tiga komponen yang mempunyai nilai *eigen* melebihi kriteria *Kaiser* dari 1. Maka dengan ini terdapat tiga faktor yang terbentuk dan dalam kombinasi tersebut menjelaskan 64.75% daripada varians. Penumpuan plot *scree* dan kriteria *Kaiser* kepada tiga faktor, ini adalah bilangan komponen yang dikekalkan dalam analisis akhir. Bagi menentukan suatu pembolehubah digolongkan ke dalam faktor yang mana, maka dilakukan putaran komponen matriks (*rotated component matrix*). Nilai terbesar dari setiap pembolehubah berpadanan dengan golongan faktor yang terbentuk.

Jadual 4.3 menunjukkan bebanan faktor (*factor loadings*) selepas putaran. Pembolehubah-pembolehubah pada kelompok faktor yang sama mencadangkan bahawa enam item dalam faktor 1 menjurus kepada prinsip keadilan, empat item dalam faktor 2 menjurus kepada prinsip musyawarah dan empat item dalam faktor 3 menjurus kepada prinsip tauhid.

Jadual 4.3 Ringkasan Keputusan Ujian Kesahan Konstruk bagi Prinsip Kepimpinan
Islam

Faktor	Item	Nilai Bebanan Faktor	Nilai Eigen	% Varians
F1	Memotivasikan pimpinannya.	0.782*	3.569	25.5
	Pegangan kuat terhadap prinsip keadilan.	0.811*		
	Mendidik secara praktikal dengan melalui contoh.	0.778*		

²¹² Andy Field, *Discovering Statistics Using SPSS* (Third Edition), (London : Sage Publications, 2011), 659.

	Mempunyai kepercayaan penuh terhadap misi kumpulan.	0.740*		
	Mempunyai keberanian untuk menentang arus.	0.638*		
	Kemampuan menggerak terhadap pimpinannya.	0.508*		
	Membuat perbincangan dengan kumpulan bagi mendapatkan sesuatu keputusan.	0.777*		
F2	Memberi peluang kepada individu lain untuk menyuarakan pendapat.	0.800*		
	Membangunkan kerjasama yang produktif dalam kumpulan.	0.770*	2.842	20.3
	Membahagikan tugas dalam kumpulan mengikut kepakaran seseorang dalam sesuatu bidang.	0.668*		
	Menggunakan panduan al-Quran dan al-Sunnah dalam perkara yang melibatkan perbincangan hukum.	0.666*		
F3	Memahami pendekatan tauhid dalam kepimpinan.	0.837*	2.655	18.97
	Menggunakan pendekatan tauhid dalam kepimpinan.	0.843*		
	Menjauhi perbuatan yang boleh menjejaskan akidah dalam kepimpinan.	0.746*		

*Bebanan faktor melebihi 0.40

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Seterusnya, analisis faktor dijalankan ke atas ciri kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan (kepimpinan Islam) (sila lihat Lampiran C). Keputusan ujian mendapati analisis komponen utama (PCA) telah dijalankan ke atas 7 item di bawah ciri kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan dengan menggunakan putaran ortogon (*varimax*). Nilai KMO yang diperolehi ialah 0.76 iaitu melebihi nilai dari 0.5 (penilaian yang baik menurut Andy Field, 2011)²¹³. Kesemua penilaian KMO untuk setiap pembolehubah ialah melebihi 0.5. Ujian Barlett $\chi^2(21) = 683.352$, pada nilai $p < 0.001$, menunjukkan bahawa korelasi antara item adalah cukup besar untuk PCA. Terdapat

²¹³ Andy Field, *Discovering Statistics Using SPSS*.

hanya satu komponen yang mempunyai nilai *eigen* melebihi kriteria *Kaiser* dari 1. Maka dengan ini terdapat satu faktor yang terbentuk dan dalam kombinasi tersebut menjelaskan 68.2% daripada varians. Penumpuan plot *scree* dan kriteria *Kaiser* kepada satu faktor, ini adalah bilangan komponen yang dikekalkan dalam analisis akhir.

Jadual 4.4 menunjukkan komponen matriks yang diperolehi. Pembolehubah-pembolehubah pada kelompok faktor yang sama mencadangkan bahawa faktor 1 ialah ciri kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan. Analisis ini dilakukan ke atas ciri kepimpinan Islam bagi melihat sama ada item-item tersebut berada dalam satu faktor atau sebaliknya. Hasil dapatan yang diperolehi menunjukkan bahawa ciri kepimpinan Islam dalam kajian ini adalah dalam satu faktor dan ia kekal untuk analisis yang seterusnya.

Jadual 4.4 Ringkasan Keputusan Ujian Kesahan Konstruktif bagi Ciri Kepimpinan Islam

Bil.	Item	Ciri Kepimpinan Islam (F1)
15.	Sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan.	0.625
16.	Mempunyai kesedaran sosial.	0.797
17.	Serius dalam melaksanakan sesuatu matlamat.	0.910
18.	Memahami persekitaran.	0.789
19.	Menguasai persekitaran.	0.828
20.	Mempamerkan perilaku yang baik	0.916
21.	Memiliki akhlak yang terpuji.	0.880
	Nilai <i>Eigen</i>	4.774
	% varians	68.20

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

4.4 Pengamalan Kepimpinan Islam oleh Pensyarah KUISAS

Dalam bahagian ini kaedah statistik deskriptif yang melibatkan min telah digunakan dalam analisis data bagi aspek yang dikaji. Analisis ini adalah untuk menjawab persoalan kajian yang pertama dan kedua iaitu : ‘Apakah prinsip kepimpinan Islam yang

sering dibawa oleh pensyarah dalam bidang kerja mereka?’ dan ‘Sejauhmanakah pengamalan ciri kepimpinan Islam oleh pensyarah dalam bidang kerja mereka?’. Berikut adalah Jadual 4.5 bagi keputusan analisis deskriptif kepimpinan Islam.

Jadual 4.5 Keputusan Analisis Deskriptif Kepimpinan Islam

	Pembolehubah	Min (M)	Sisihan Piawai (SP)
Kepimpinan Islam	Prinsip :		
	Tauhid	4.61	0.51
	Musyawarah	4.50	0.41
	Keadilan	4.64	0.34
	Ciri : Kepimpinan Rasulullah s.a.w	4.56	0.46

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

- Prinsip Kepimpinan Islam

Berdasarkan keputusan yang diperolehi daripada ujian min bagi prinsip kepimpinan Islam iaitu Tauhid, musyawarah dan keadilan, penyelidik mendapati prinsip keadilan dan prinsip Tauhid menunjukkan min yang tinggi (keadilan - $M = 4.64$, $SP = 0.34$) dan prinsip Tauhid menunjukkan min yang tinggi (keadilan - $M = 4.64$, $SP = 0.34$) dan prinsip Tauhid menunjukkan min yang tinggi (keadilan - $M = 4.64$, $SP = 0.34$) berbanding dengan prinsip musyawarah ($M = 4.50$, $SP = 0.41$). Dapatan statistik ini menunjukkan bahawa majoriti pensyarah di KUISAS lebih mempraktikkan dan menitikberatkan aspek Tauhid dan keadilan sebagai prinsip kepimpinan Islam yang sering dibawa oleh mereka dalam menyempurnakan komitmen kerja mereka. Dapatan ini juga sejajar dengan penerapan asas Tauhid dan keadilan dalam kehidupan sejak dari peringkat awal individu yang beragama Islam. Sebagaimana yang diketahui pegangan yang kuat terhadap prinsip Tauhid dan keadilan dapat mendidik peribadi dan sahsiah pendidik agar sentiasa menunaikan tanggungjawab dan amanah mendidik anak bangsa yang diberikan dengan penuh ikhlas dan berdedikasi.

- Ciri Kepimpinan Islam

Keputusan analisis deskriptif mendapati kesemua ciri kepimpinan Islam yang perlu dipraktikkan oleh setiap pensyarah menunjukkan keputusan yang memuaskan ($M = 4.56$, $SP = 0.46$). Hasil dapatan ini menunjukkan bahawa ciri kepimpinan Islam sememangnya telah dipraktikkan oleh pensyarah KUISAS dalam urusan kehidupan harian dan diaplikasi dengan baik dalam ciri kepimpinan yang dibawa. Ini kerana ciri kepimpinan yang dimiliki mampu memberi input dan impak yang positif kepada para pelajar KUISAS secara langsung dan tidak langsung. Namun begitu dapatan ini dapat membantu KUISAS untuk menambahbaik ciri kepimpinan Islam bagi pensyarah dengan menjalankan beberapa latihan dan program yang bersesuaian agar mencapai ciri kepimpinan Islam yang cemerlang.

- Pengamalan Kepimpinan Islam Berdasarkan Demografi Responden

Seterusnya, penyelidik menjalankan ujian analisis deskriptif secara perbandingan min antara pengamalan kepimpinan Islam berdasarkan dua maklumat demografi yang terpilih iaitu fakulti dan pengalaman responden. Jadual 4.6 menunjukkan keputusan analisis deskriptif secara perbandingan min dua faktor demografi.

Jadual 4.6 Keputusan Analisis Deskriptif Secara Perbandingan Min

	Fakulti			Pengalaman		
	FP TM*	FPI*	PB PA*	1 – 5 tahun	6 – 10 tahun	Lebih 10 tahun
Kepimpinan Islam (dalam min)	4.59	4.61	4.57	4.56	4.64	4.72
Jumlah responden	29	57	21	60	20	14

*FPTM = Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat

PI = Fakulti Pengajian Islam

PBPA = Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Merujuk kepada jadual di atas, pensyarah di Fakulti Pengajian Islam menunjukkan min yang lebih tinggi dalam pengamalan kepimpinan Islam. Dapatan ini sejajar dengan bilangan pensyarah di fakulti tersebut yang sekali ganda lebih ramai berbanding bilangan pensyarah di fakulti lain. Tambahan pula, fakulti tersebut menggabungkan tiga jabatan pengajian di bawahnya²¹⁴.

Manakala dari aspek pengalaman pula, pensyarah yang mempunyai pengalaman melebihi 10 tahun menunjukkan kecenderungan yang lebih dalam pengamalan kepimpinan Islam. Dapatan ini menunjukkan bahawa pensyarah yang telah lama berkhidmat dengan KUISAS lebih memahami dan menghayati kepimpinan Islam dalam komitmen kerja mereka. Ini kerana mereka lebih banyak dilatih dengan program-program dan kursus yang berkaitan kepimpinan Islam dan latihan yang berkaitan dengannya.

4.5 Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS

Analisis deskriptif seterusnya dilakukan terhadap data komitmen kerja pensyarah bagi melihat kecenderungan komitmen mereka dalam bidang tugas utama iaitu pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial.

Jadual 4.7 Keputusan Analisis Deskriptif Komitmen Kerja Pensyarah

	Pembolehubah	Min (M)	Sisihan Piawai (SP)
Komitmen Kerja Pensyarah	Pengajaran	4.51	0.43
	Penyeliaan	4.28	0.56
	Penyelidikan	4.11	0.68
	Khidmat profesional/sosial	4.28	0.51

Sumber : Dapatan Soal Selidik

²¹⁴ Sila rujuk bahagian 3.3.2 Profil KUISAS.

Berdasarkan Jadual 4.7, keputusan analisis menunjukkan bahawa majoriti pensyarah menunjukkan kecenderungan komited dalam bidang pengajaran ($M = 4.51$, $SP = 0.43$). Dapatan ini sejajar dengan usia penubuhan KUISAS yang merupakan institusi pendidikan yang masih muda dalam bidang pengajian tinggi yang sememangnya lebih menumpukan kepada bidang pengajaran berbanding bidang yang lain. Ini kerana di KUISAS bidang penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial masih di peringkat awalan dan kurang penglibatan yang menyerlah.

Seterusnya, penyelidik menjalankan ujian analisis deskriptif secara perbandingan min terhadap komitmen kerja pensyarah dengan demografi yang terpilih iaitu fakulti pengajian dan tempoh pengalaman berkhidmat sebagai pensyarah. Jadual 4.8 menunjukkan keputusan analisis deskriptif secara perbandingan min bagi dua faktor demografi.

Jadual 4.8 Keputusan Analisis Deskriptif Secara Perbandingan Min

	Fakulti			Pengalaman		
	FP TM*	FPI*	PB PA*	1 – 5 tahun	6 – 10 tahun	Lebih 10 tahun
Komitmen Kerja Pensyarah (dalam min)	4.28	4.36	4.23	4.34	4.30	4.19
Jumlah responden	29	57	21	60	20	14

*FPTM = Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat

FPI = Fakulti Pengajian Islam

PBPA = Pusat Bahasa dan Pengajian Asasi

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Dari perspektif komitmen yang ditunjukkan oleh pensyarah KUISAS, pensyarah di Fakulti Pengurusan dan Teknologi Maklumat mempamerkan komitmen yang lebih dan cemerlang dengan memperolehi min 4.36. Manakala dari aspek pengalaman pula,

kebanyakan pensyarah yang telah menjangkau tempoh berkhidmat sebagai pensyarah antara 1 hingga 10 tahun menunjukkan komitmen yang menyerlah terhadap kerjaya mereka dengan min antara 4.30 dan 4.34.

4.6 Hubungan antara Kepimpinan Islam dan Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS

Sebelum analisis korelasi dijalankan, terlebih dahulu ujian normaliti dibuat bagi melihat kesahan dan normaliti data kajian. Ujian normaliti ini dilakukan dalam dua peringkat iaitu peringkat pertama meliputi kesemua data yang diperolehi daripada 110 orang responden, manakala peringkat kedua hanya meliputi 107 orang responden iaitu dengan menyisihkan data yang diperolehi daripada responden ekstrem (*outlier*). Keputusan ujian normaliti data kajian ini dilampirkan dalam Lampiran D.

Pada peringkat pertama dan kedua ujian normaliti yang dilakukan pada data kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah, hasil statistik mendapati nilai *Skewness* dan *Kurtosis* adalah bertaburan normal kerana ianya berada dalam lingkungan +1.96 (lihat Jadual 4.9). Berdasarkan keputusan ujian normaliti, penyelidik mendapati tiga (3) *outlier* yang perlu disingkirkan daripada kajian seterusnya. Tiga (3) responden daripada *outlier* tersebut adalah daripada bahagian kepimpinan Islam iaitu responden bernombor 9, 54, dan 96 (sila lihat Lampiran D). Maka analisis seterusnya hanya menggunakan data daripada 107 responden sahaja.

Jadual 4.9 Ujian Normaliti berdasarkan statistik *Skewness* dan *Kurtosis*
(N = 110 dan N = 107)

	Pemboleh-ubah	Min	Ralat Piawai	<i>Skewness</i>		<i>Kurtosis</i>	
				Statistik	Ralat Piawai	Statistik	Ralat Piawai
Peringkat 1 (N = 110)	Kepimpinan Islam	4.56	0.39	-0.89	0.24	0.71	0.48
	Komitmen Kerja Pensyarah	4.29	0.49	-0.43	0.24	-0.12	0.47
	Kepimpinan Islam	4.98	0.34	-0.37	0.24	-1.02	0.48
Peringkat 2 (N = 107)	Komitmen Kerja Pensyarah	4.32	0.05	-0.33	0.24	-0.24	0.47

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Selesai ujian normaliti, barulah analisis korelasi dapat dijalankan. Analisis korelasi ini adalah untuk mengukur kekuatan hubungan sama ada positif atau negatif, diikuti dengan kekuatan tahap hubungan sama ada kuat atau lemah, antara dua pembolehubah. Model korelasi Pearson telah dipilih untuk menentukan korelasi tersebut dan keputusan ini digunakan untuk menjawab persoalan kajian 4 : ‘Sejauhmanakah wujudnya hubungan antara amalan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah?’.

Jadual 4.10 Keputusan Analisis Korelasi

Hubungan antara pembolehubah	<i>r</i>	Sig.*	Arah (positif/negatif)	Tahap
Kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah	0.554	0.000	Positif	Kuat
Prinsip kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah	0.560	0.000	Positif	Kuat
Ciri kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah	0.423	0.000	Positif	Sederhana
Kepimpinan Islam dan pengajaran	0.512	0.000	Positif	Kuat
Kepimpinan Islam dan penyeliaan	0.538	0.000	Positif	Kuat
Kepimpinan Islam dan penyelidikan	0.408	0.000	Positif	Sederhana

Kepimpinan Islam dan khidmat profesional/sosial	0.599	0.000	Positif	Kuat
---	-------	-------	---------	------

*Signifikan pada aras 0.01

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Berdasarkan Jadual 4.10, hasil analisis korelasi nilai r bagi hubungan pembolehubah kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah iaitu 0.554, menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat. Dapatan ini menunjukkan bahawa hubungan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah sememangnya wujud di KUISAS. Namun begitu, apabila melihat kepada pembahagian pembolehubah prinsip dan ciri kepimpinan Islam, ciri kepimpinan Islam menunjukkan dapatan yang sederhana iaitu dengan nilai r 0.423. Dapatan ini memberi gambaran bahawa KUISAS perlu mempertingkatkan lagi pengamalan ciri kepimpinan Islam dikalangan pensyarah KUISAS.

Manakala nilai korelasi bagi pembolehubah antara kepimpinan Islam dan empat bidang komitmen kerja pensyarah, nilai r bagi hubungan kepimpinan Islam dan khidmat profesional/sosial menunjukkan hubungan yang kuat iaitu 0.60. Dapatan ini memerihalkan bahawa pensyarah KUISAS mempraktikkan elemen kepimpinan Islam dalam program-program yang melibatkan penglibatan dan sumbangan kepada masyarakat. Sebaliknya, hubungan kepimpinan Islam dan penyelidikan menunjukkan hubungan yang positif tetapi pada tahap yang sederhana dengan nilai r 0.41. Dapatan ini menunjukkan bahawa pensyarah KUISAS masih kurang mempraktikkan elemen kepimpinan Islam dalam bidang penyelidikan. Dapatan yang diperolehi ini dapat membantu KUISAS untuk menambahbaik usaha peningkatan kepimpinan Islam dikalangan pensyarah KUISAS terhadap bidang tugas mereka.

4.7 Pengaruh Kepimpinan Islam Terhadap Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS

Dalam kajian ini, analisis regresi linear dilakukan bagi mengetahui pengaruh antara pembolehubah tidak bersandar (kepimpinan Islam : prinsip dan ciri) dan pembolehubah bersandar (komitmen kerja pensyarah : pengajaran, penyeliaan, penyelidikan dan khidmat profesional/sosial). Analisis ini dilakukan bagi menjawab persoalan kajian 5 : ‘Apakah kepimpinan Islam dapat mempengaruhi komitmen kerja pensyarah?’.

Keputusan analisis data dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahawa pengaruh dalam pembolehubah prinsip dan ciri kepimpinan Islam menyumbang kepada pengaruh dalam pembolehubah komitmen kerja pensyarah. Jadual 4.11 menunjukkan hubungan antara pembolehubah, *unstandardized regression coefficient* (B) dan *standardized coefficient* (β) bagi ujian regresi linear untuk prinsip dan ciri kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah.

Jadual 4.11 Rumusan Keputusan Regresi antara Kepimpinan Islam Dengan Komitmen Kerja Pensyarah KUISAS

Pembolehubah	<i>Adjusted R-Square</i>	Nilai F	Nilai t	<i>Unstandardized coefficient</i> (B)	<i>Standardized coefficient</i> (β)	P(Sig)
(constant)			1.451	0.834		0.150
Prinsip Kepimpinan Islam	0.279	36.967	6.080	0.757	0.535	0.000
(constant)			4.159	2.017		0.000
Ciri Kepimpinan Islam	0.179	22.736	4.768	0.501	0.432	0.000

Sumber : Dapatan Soal Selidik Kajian

Daripada keputusan analisis yang telah dilakukan bagi kategori prinsip kepimpinan Islam, penyelidik mendapati nilai *Adjusted R Square* adalah 0.279, nilai F adalah 36.967, nilai t adalah 6.080 dengan kebarangkalian nilai p pada 0.000 (kurang daripada

0.05). Ini menunjukkan sebanyak 27.9 peratus bagi prinsip kepimpinan Islam dapat mempengaruhi komitmen kerja pensyarah. Keputusan analisis untuk prinsip kepimpinan Islam ini mengabaikan nilai signifikan bagi *constant* 0.150 kerana kajian ini hanya melihat kepada pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah secara sehalu.

Manakala keputusan analisis bagi kategori ciri kepimpinan Islam, penyelidik mendapati nilai *Adjusted R Square* adalah 0.179, nilai F adalah 22.736, nilai t adalah 4.768 dengan kebarangkalian nilai p pada 0.000 (kurang daripada 0.05). Ini menunjukkan sebanyak 17.9 peratus bagi ciri kepimpinan Islam dapat mempengaruhi komitmen kerja pensyarah.

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahawa prinsip dan ciri kepimpinan Islam memberi pengaruh kepada komitmen kerja pensyarah sebanyak 27.9 peratus dan 17.9 peratus (sila lihat Lampiran E).

Dapatan ini juga telah menerima hipotesis kajian ini. Tahap signifikan untuk hipotesis adalah 0.05. Hipotesis kajian adalah seperti berikut :

H_{a1} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara prinsip kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.

Berdasarkan keputusan ujian regresi linear yang dilakukan kepada hubungan prinsip kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah, penyelidik mendapati terdapat hubungan yang signifikan positif antara prinsip kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah dengan *standardized coefficient* (β) iaitu 0.535 pada nilai signifikan 0.000

(sig = 0.000 (<0.05)). Dengan sig < 0.05 dan *standardized coefficient* (β) adalah positif, maka keputusan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara prinsip kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah di KUISAS.

Hasil daripada keputusan ini, H_{a1} adalah diterima. Penyelidik merumuskan bahawa prinsip kepemimpinan Islam mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen kerja pensyarah. Dengan ini boleh diandaikan bahawa setiap peningkatan dalam prinsip kepemimpinan Islam akan mempengaruhi peningkatan dalam komitmen kerja pensyarah. H_{a1} juga menjawab persoalan kajian 4 dan 5; ‘Sejauhmanakah wujudnya hubungan antara amalan kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah?’ dan ‘Apakah kepemimpinan Islam dapat mempengaruhi komitmen kerja pensyarah?’.

H_{a2} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara ciri kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah.

Berdasarkan keputusan ujian regresi linear yang dilakukan kepada hubungan ciri kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah, penyelidik mendapati terdapat hubungan yang signifikan positif antara ciri kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah dengan *standardized coefficient* (β) iaitu 0.432 pada nilai signifikan 0.000 (sig = 0.000 (<0.05)). Dengan sig < 0.05 dan *standardized coefficient* (β) adalah positif, maka keputusan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara ciri-ciri kepemimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah di KUISAS.

Hasil daripada keputusan ini, H_{a2} adalah diterima. Penyelidik merumuskan bahawa ciri kepemimpinan Islam mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen kerja pensyarah. Dengan ini boleh diandaikan bahawa setiap peningkatan dalam ciri

kepimpinan Islam akan mempengaruhi peningkatan dalam komitmen kerja pensyarah. H_{a2} juga menjawab persoalan kajian 4 dan 5: ‘Sejauhmanakah wujudnya hubungan antara amalan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah?’ dan ‘Apakah kepimpinan Islam dapat mempengaruhi komitmen kerja pensyarah?’.

4.8 Perbincangan Dapatan Kajian

Hasil analisis kajian ini telah menyokong kajian yang telah dibuat oleh beberapa pengkaji lepas²¹⁵ yang menekankan aspek kepimpinan Islam dalam pendidikan. Dalam masa yang sama, fokus kajian tersebut juga didapati relevan dan rasional untuk dijadikan panduan kepada kajian ini.

Dari segi pengamalan prinsip kepimpinan Islam, hasil analisis deskriptif yang diperolehi menunjukkan prinsip keadilan dan prinsip tauhid merupakan prinsip yang sering dibawa oleh pensyarah KUISAS dalam kerjaya mereka. Manakala prinsip musyawarah perlu dipertingkatkan lagi. Dapatan ini menyokong teori al-Mawardi²¹⁶ yang menyatakan keadilan dalam kepimpinan mestilah diikat dan dikaitkan dengan konsep akidah dan keimanan yang mendalam kepada Allah S.W.T. Di samping kajian yang ditulis oleh Nik Mustasim Abd Rahman dan Ismail Upawi (1993) yang menyatakan pendekatan tauhid dalam kepimpinan akan sentiasa meletakkan keimanan sebagai paksi dan ketuhanan sebagai matlamat akhir serta tidak memisahkan antara pembangunan material dan pembangunan sumber manusia.

Manakala dari segi pengamalan ciri kepimpinan Islam, hasil analisis deskriptif mendapati bahawa ciri kepimpinan Islam sememangnya telah dipraktikkan oleh

²¹⁵ Masribanun Duki & Ab. Halim Tamuri, “Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan”. ; Ahmad Zabidi Abdul Razak, “Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam”.

²¹⁶ Sila lihat bahagian 2.4.1 Prinsip Keadilan.

pensyarah KUISAS. Ciri kepimpinan seorang pensyarah dapat mempengaruhi kecemerlangan dalam institusi pendidikan²¹⁷ melalui ciri kepimpinan Islam dengan mengambil contoh model kepimpinan terbaik iaitu kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan²¹⁸. Sehubungan dengan itu juga, dapatan ini menyokong hasil kajian yang telah dijalankan oleh Masribanun & Ab. Halim²¹⁹ dan Ahmad Zabidi²²⁰ iaitu keberkesanan pendidikan adalah bergantung kepada keperibadian dan gaya kepimpinan yang dibawa oleh seseorang pendidik. Kedua-dua kajian tersebut menyarankan pendidik perlu melengkapkan diri dengan kepimpinan Islam iaitu dengan mengambil contoh teladan kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam menyampaikan ilmu pendidikan kerana kepimpinan yang berlandaskan Islam adalah berpaksikan kepada Al-Quran dan As-Sunnah yang bermatlamatkan kerana Allah S.W.T.

Dari segi komitmen kerja pensyarah KUISAS, hasil analisis mendapati bahawa pensyarah KUISAS lebih cenderung komited dalam bidang pengajaran berbanding tiga bidang yang lain. Hasil dapatan analisis yang telah dijalankan adalah selaras dengan tuntutan penubuhan KUISAS sebagai sebuah institusi pengajian tinggi yang bertunggakkan kepada matlamat keIslaman yang akan melahirkan para graduan yang bukan sahaja berilmu tinggi tetapi mempunyai sahsiah yang cemerlang, hasil daripada kepimpinan pensyarah yang berkualiti serta sangat komited dalam menjalankan dan menyempurnakan tanggungjawab dan amanah yang diberikan. Sebagaimana kajian yang telah dijalankan oleh Mahadi Bin Abu Hassan yang bertajuk “Kompetensi

²¹⁷ Baharom Mohamad et al., “Kepimpinan Pendidikan Berkesan”, (Artikel dibentang dalam Prosiding “Seminar Kepengetuaan Kebangsaan Ke-V1” – Halatuju Kepemimpinan Sekolah Untuk Penambahbaikan Yang Mapan, Institut Kepengetuaan, Kampus Kota, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, 10-12 Mac 2009).

²¹⁸ Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri, “Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan”, *Jurnal Pendidikan Islam*.

²¹⁹ Masribanun Duki & Ab. Halim Tamuri, “Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan”.

²²⁰ Ahmad Zabidi Abdul Razak, “Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam”, *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya (2005), 109-111.

Pensyarah di dalam pengajaran dan pembelajaran (P & P) : satu kajian di KUTKM”²²¹. Kajian ini memperlihatkan kepentingan kualiti pensyarah dari aspek peribadi, ilmu pengetahuan dan kemahiran sebagai staf akademik dalam mencapai kecemerlangan pembelajaran pelajar. Pensyarah perlu dilatih dengan pelbagai latihan dan kursus bagi melengkapkan diri mereka secara menyeluruh terhadap bidang kerjaya mereka.

Dari segi hubungan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah KUISAS, keputusan menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah pada nilai signifikan $p < 0.01$. Manakala dari segi pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah KUISAS, keputusan analisis mendapati bahawa prinsip dan ciri kepimpinan Islam memberi pengaruh kepada komitmen kerja pensyarah sebanyak 27.9 peratus dan 17.9 peratus, dan keputusan tersebut menerima hipotesis kajian ini. Dapatan ini menunjukkan bahawa pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah KUISAS berada pada skala yang kecil. Maka dengan ini, pihak KUISAS perlu memberi perhatian yang lebih kepada pengamalan kepimpinan Islam dikalangan pensyarahnya dengan menambahbaik program latihan yang sedia ada dan memperbanyakkan lagi program-program kepimpinan Islam kepada kakitangan akademik KUISAS.

4.9 Rumusan

Hasil analisis-analisis kajian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pembolehubah kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah di KUISAS. Dapatan yang diperolehi juga telah menjawab persoalan kajian ini dan mencapai objektif kajian sepertimana yang telah ditetapkan dalam Bab 1.

²²¹ Mahadi bin Abu Hassan dan Norliah Bt Kudus, “Kompetensi Pensyarah di dalam Pengajaran dan Pembelajaran (P & P) : Satu Kajian di KUTKM”, (Kajian Ilmiah, Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia, 2006).

BAB 5

RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini memberi tumpuan kepada pencapaian objektif kajian dengan mengabungkan perbincangan teori di Bab 2 dan dapatan kajian di Bab 4. Pencapaian objektif kajian adalah berdasarkan kepada empat objektif kajian yang dikemukakan di awal kajian ini. Di samping itu, bab ini turut mengemukakan cadangan-cadangan penambahbaikan kepada KUISAS selaku lokasi kajian ini dan juga kepada bakal penyelidik yang akan datang.

5.2 Rumusan Dapatan Kajian

Kajian ini menggariskan empat objektif yang cuba dicapai melalui kajian lapangan di KUISAS. Objektif pertama kajian iaitu ‘mengkaji prinsip dan ciri kepimpinan Islam yang sering dibawa oleh pensyarah dalam kerjaya mereka’ telah dicapai sebagaimana sorotan literatur dalam Bab 2 telah mengkategorikan kepimpinan Islam kepada dua bahagian iaitu prinsip kepimpinan Islam dan ciri kepimpinan Islam. Prinsip kepimpinan Islam mengambil tiga kategori utama dalam perbincangan prinsip tersebut iaitu Tauhid, musyawarah dan keadilan. Manakala bagi ciri kepimpinan Islam, ciri kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan telah dipilih sebagai ciri kepimpinan Islam yang paling dominan dilaksanakan oleh ciri kepimpinan pensyarah dalam menyempurnakan komitmen kerja mereka. Dalam Bab 4, dapatan analisis telah mendapati prinsip keadilan dan prinsip Tauhid merupakan prinsip yang sering diamalkan oleh pensyarah KUISAS dalam komitmen kerja mereka. Manakala dapatan analisis menunjukkan ciri

kepimpinan Islam telah diamalkan oleh pensyarah KUISAS pada tahap yang memuaskan.

Empat aspek dalam komitmen kerja pensyarah dianalisis adalah untuk mencapai objektif kajian kedua iaitu ‘mengukur komitmen pensyarah dalam kerjaya mereka’.

Dapatan analisis menunjukkan pensyarah KUISAS menunjukkan komitmen yang menyerlah dalam bidang pengajaran berbanding tiga bidang yang lain.

Bagi ujian hubungan signifikan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah, penyelidik mendapati wujud hubungan yang signifikan positif yang kuat antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah KUISAS. Dapatan ini mencapai objektif kajian yang ketiga iaitu ‘mengukur hubungan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah’.

Di samping itu juga, pengamalan kepimpinan Islam mampu mempengaruhi komitmen kerja pensyarah. Dapatan ini mencapai objektif kajian yang keempat ‘mengukur pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen kerja pensyarah’.

Dapatan-dapatan yang diperolehi telah mencapai kesemua objektif kajian ini. Merujuk kembali kepada permasalahan kajian di awal kajian ini, kepimpinan berlandaskan Islam yang diamalkan oleh pensyarah diyakini dapat mendorong mereka mengubah nilai dan sikap supaya lebih komited terhadap kerjaya mereka. Begitu juga, kecemerlangan sesebuah IPT juga dapat dikaitkan dengan kepimpinan pensyarah yang komited terhadap bidang kerjaya mereka. Kajian ini mendapati wujud hubungan yang positif dan kuat antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah di KUISAS melalui

dapatan analisis korelasi yang dilakukan. Sehubungan dengan itu juga, kepimpinan Islam mampu mempengaruhi komitmen kerja pensyarah di KUISAS.

5.3 Cadangan

Cadangan yang dikemukakan dibahagikan kepada dua bahagian iaitu cadangan kepada lokasi kajian (KUISAS) dan cadangan kajian lanjutan.

5.3.1 Lokasi kajian

Berdasarkan kepentingan kajian ini dan melalui dapatan yang diperolehi, dikemukakan cadangan sebagai penambahbaikan kepada pihak KUISAS. Strategi memperkasakan kepimpinan Islam dikalangan pensyarah KUISAS khususnya dan pensyarah di IPT lain amnya, beberapa perkara berikut dikenalpasti mampu menggerakkan panduan kepimpinan Islam dengan lebih teratur dan menghasilkan impak yang lebih berkualiti.

Antaranya, Pusat Kembangan KUISAS perlu memulakan perancangan memperkasakan kepimpinan Islam dengan mentafsirkan keperluan kepimpinan tersebut kepada pensyarah KUISAS. Disamping itu juga, isu-isu penting dikenal pasti seperti mengenal pasti kehendak dan peningkatan trend dalam profesion pensyarah agar komponen kepimpinan Islam yang hendak dilaksanakan dapat menepati objektif yang dirancang.

Di samping itu juga, pihak KUISAS boleh membangunkan kursus, program dan latihan yang berkonsepkan kepimpinan Islam yang dihubungkan dengan kerjaya pendidikan. Kursus, program atau latihan tersebut perlu disampaikan dengan jelas perihal kepentingan dan matlamat kepimpinan Islam yang harus dipraktikkan dalam bidang kerjaya pensyarah agar setiap pelaksanaan akan dapat dicapai dengan jayanya.

KUISAS boleh menjemput institusi berwajib seperti AKEPT (Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi) yang diterajui dibawah Kementerian Pengajian Tinggi untuk mengendalikan kursus, program atau latihan kepimpinan yang berkonsepkan Islam kepada para pensyarah.

Seterusnya, pihak KUISAS perlu menyemak semula program dalam tempoh tertentu dan tentukan kejayaan program tersebut dengan maklum balas daripada pensyarah dan pelajar. Hasil daripada maklum balas ini juga, pihak KUISAS dapat melihat perubahan dan peningkatan kepimpinan terhadap komitmen kerja pensyarah.

5.3.2 Kajian Lanjutan

Cadangan bagi kajian lanjutan terhadap kajian ini antaranya ialah dengan membuat kajian terhadap bagaimana KUISAS melaksanakan pengetahuan dan ilmu kepimpinan Islam dalam konteks memperkasakan institusi pengajian tinggi. Rasional kajian ini dibuat ialah mengkaji strategi-strategi yang terbaik dan mendapatkan maklum balas daripada responden yang dipilih agar KUISAS dapat menambahbaik strategi yang sedia ada.

Seterusnya boleh dilakukan kajian dalam mengkaji latihan atau program yang mampu membangunkan kualiti pensyarah atau kualiti kepimpinan pensyarah supaya lebih berdaya saing dan cekap. Antara lain mengkaji pengaruh kepimpinan Islam terhadap kerjaya pensyarah secara lebih luas iaitu meliputi IPTA dan IPTS yang lain di Malaysia. Bagi mendapatkan hasil yang telus, kajian seperti ini boleh melibatkan maklum balas daripada pelajar atau ketua jabatan yang menilai pensyarah tersebut.

Di samping itu juga, kajian ini hanya terhad dengan melihat hubungan kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah secara sehalu. Oleh itu, hasil dapatan kajian boleh dilanjutkan kepada satu penyelidikan yang baru dengan melihat perkaitan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah secara sebaliknya. Perkaitan yang dimaksudkan ialah dengan mengkaji adakah komitmen pensyarah dapat mempengaruhi kepimpinan yang dibawa dan sebagainya. Penyelidikan tersebut boleh dilakukan dengan mempelbagaikan kaedah penganalisisan data yang terkini.

BIBLIOGRAFI

- Abdull Sukor Shaari, Noran Fauziah Yaakub dan Rosna Awang Hashim. "Peranan Pengalaman Mengajar dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesion dengan Prestasi Kerja", *International Journal Management and Science*, jil.11 (2004), (SPECIAL ISSUE), Fakulti Sains Kognitif & Pendidikan Universiti Utara Malaysia.
- Ab. Aziz Yusof. *Mengurus Perubahan Dalam Organisasi*. Selangor : Arah Pendidikan Sdn. Bhd., 2008.
- Abbas J. Ali. "Islamic perspectives on leadership: a model", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Jil. 2 no. 2(2009) : 160 – 180.
- Abdul Hadi Awang. *Islam dan Demokrasi*. Selangor : PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2007.
- Abdul Halim El-Muhammady. *Pendidikan Islam, Falsafah, Disiplin Dan Peranan Pendidik*. Petaling Jaya : Dewan Pustaka Islam, 1991.
- Abdul Rashid Moten. "Political leadership: A comparative analysis". Kertas kerja Seminar Antarabangsa Kepimpinan Islam, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 2001.
- Abdullah Hassan dan Ainon Mohd. *Teori & Teknik Kepimpinan : Panduan Aplikasi di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur : PTS Professional, 2005.
- Abdullah Ishak. *Pendidikan Islam dan Pengaruhnya di Malaysia*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka, 1995.
- Abi Al-Hasan 'Ali Al-Mawardi. *Al-Aḥkām Al-Sulṭāniyyah Wa Al-Wilayat Al-Diniyah*. Mesir : Darulfikir, 1966.
- Abu Hassan Ali Ibn Habib Al-Mawardi. *Al-Aḥkām Al-Sulṭāniyyah wa Al-Wilayah Al-Diniyyah*. Beirut : Dar al-Kutub al-‘Alamiah, 1978.
- Adnan Ibrahim Aabed. "A Study Of Islamic Leadership Theory And Practice In K-12 Islamic Schools In Michigan". Disertasi, Brigham Young University, Department Of Educational Leadership And Faoundation, 2006.
- Ahmad bin Haji Ismail. "Konsep Kepimpinan Dalam Islam". Laman sesawang Muafakat Malaysia. Dicapai pada 7 Mac 2012.
- http://muafakatmalaysia.files.wordpress.com/2011/02/muafakat_usrah_kertas_kepimpinan_islam.pdf.
- Ahmad Ibrahim Abu Sin. *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 1991.

- Ahmad Johari Hj. Sihes dan Zaitun Hj. Sidin. "Konsepsi Pengajaran Pensyarah dan Hubungannya dengan Persekitaran Pengajaran Pensyarah", *Jurnal Teknologi* jil.48 no.239, (2008).
- Ahmad Johari Sihes dan Siti Asfarina Sarimin. "Keutamaan Ciri-ciri Pengajaran Pensyarah Yang Baik Daripada Persepsi Pelajar Di Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor". Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, 2010.
- Ahmad Redzuwan Mohd. Yunus. *Demokrasi dan Kepemimpinan Islam : Suatu Perbandingan*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2001.
- Ahmad Zabidi Abdul Razak. "Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang Berasaskan Ciri-Ciri Kepimpinan Islam", *Jurnal Masalah Pendidikan*, Universiti Malaya (2005): 109-111.
- Andy Field. *Discovering Statistics Using SPSS* (Third Edition). London : Sage Publications, 2011.
- Artikel, "Minda : Pemimpin Mesti Dahulukan Rakyat", *Harian Metro*, <http://www.hmetro.com.my/myMetro/articles/>.
- Atan long. *Kaedah Am Mengajar*, Kuala Lumpur : Fajar Bakti, 1981, dalam Marena Binti Yusop. "Pandangan Pelajar Terhadap Pengajaran Pensyarah Fizik Di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak". *Kajian Ilmiah*, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 2008.
- Atwater, L.E. and Yammarino, F.J.. "Bases of power in relation to leader behavior: A field investigation", *Journal of Business and Psychology*, 11 (1) (1996): 3-22.
- Azam Othman dan Natyada Wanlabeh. "Teachers' Perspectives On Leadership Practices And Motivation In Islamic Private Schools, Southern Thailand", *Asian Education And Development Studies* Jil.1 No. 3 (2012): 237-250.
- Azhar Bin Fikri. "Gaya Kepimpinan Ketua Jabatanwanita Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah Politeknik". Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, 2012.
- Aziah, Yaakob dan Yahya. *Kepimpinan dan Pembangunan Pelajar Sekolah di Malaysia*. Batu Caves Selangor: PTS Profefessional Publishing Sdn.Bhd., 2006.
- Azila Abdul Wahid, Emmawati Misrun dan Norhafiza Ahmad. "Mengkaji Hubungkait Antara Gaya Kepimpinan Pensyarah Dan Prestasi Pelajar Bagi Kursus Pengenalan Komputer Di Politeknik Johor Bahru". Tesis Sarjana Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, 2001.
- Azizi Yahaya dan Jaafar Sidek Latif. *Memahami Konsep Kendiri*. Dalam: Membentuk Identiti Remaja. Kuala Lumpur : PTS Publication, 2005.
- Babbie, E. "Practice Of Social Research". United Stated : Cengage Learning, 2007.

- Baharom Mohamad dan Mohamad Johdi Salleh. "Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan". Kertas Kerja dibentangkan dalam Seminar Pembangunan Modal Insan pada 23-24 Mac 2009, Kota Bharu, Kelantan.
- Baharom Mohamad, Mohamad Johdi Salleh dan Che Noraini Hashim. "Kepimpinan Pendidikan Berkesan". Prosiding "Seminar Kepengetuaan Kebangsaan Ke-VI" – Halatuju Kepimpinan Sekolah Untuk Penambahbaikan Yang Mampan, Institut Kepengetuaan, Kampus Kota, Universiti Malaya, 10-12 Mac 2009.
- Baharom Mohamad, Ahmad Esa, Mohd Nor Hashim, Mohd Yusop Ab Hadi, Jamaluddin Hashim dan Nur Fadzillah Hussin. "Pendekatan tauhid dalam kepemimpinan pendidikan". Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 16 Oktober 2008.
- Baker, T. L. "Doing Social Research", 2nd Edition. New York: Mc Graw-Hill Inc., 1994.
- Bass, B. M. and Steidlmeier, P. "Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior: A systematic analysis of issues, alternatives, and approaches", *Leadership Quarterly*, 10(2) (1999): 181-217.
- Bass, M.B. *Bass and Stogdill's handbook of leadership*. New York: The Free Press, 1990.
- Bennis, W. G., and Nanus, B. *Leaders: The Strategies for taking Charge*. New York: Harper and Row, 1985.
- Berita Harian Online. Laman sesawang Berita Harian. Dicapai 19 Oktober 2012. <http://berita-harian-online.com>.
- Bernama.com "Rakyat Terengganu Mahukan Pemimpin Mesra". Laman sesawang Bernama. Dicapai 25 Mac 2013. <http://www.bernama.com/bernama/>.
- Bernard M. Bass and Ruth Bass. *The Bass Handbook of Leadership : Theory, Research and Managerial Application*. New York : Free Press, 1990.
- Bernard M. Bass. *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. New York : Free Press, 1990.
- Bordens, K. S. and Abbott, B.B. "Research Design and Methods: A Process Approach." 10th ed. New York: Mc Graw Hill, 2002.
- Burns, J. M. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- Bush, T. *Theories of educational leadership and management* (Third ed.). London: Sage Publications, 2003.
- Carter. "Overview of Leadership in Organizations". Laman sesawang Management Help (Leadership). Dicapai 14 Februari 2013. <http://www.managementhelp.org/ldrship/>.

- Chua Bee Seok dan Ferlis Bullare. “Hubungan Di Antara Personaliti, Motivasi Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Belia Malaysia”. Universiti Malaysia Sabah, 2011.
- Chua Lee Chuan. “Tinjauan Tahap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pensyarah IPG Kampus Batu Lintang Tahun 2010”, *Jurnal Penyelidikan IPG Kampus Batu Lintang*, Jil. 10, (2011).
- Chua Yan Piaw. *Asas Statistik Penyelidikan Edisi Ke 2*. Kuala Lumpur : McGraw Hill Education, 2012.
- Churchill, G.A. “A Paradigm For Developing Better Measures Of Marketing Constructs”, *Journal Of Marketing Research*, (16 February, 1979): 64-73.
- Coakes, J.J. and Steed, L.G. *SPSS : Analysis without anguish :version 14.0 for windows*. Singapore : Kyodo, 2007.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. “Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings”, *Academy of Management Review* , Vol. 12, (1987) : 637-647.
- D.S. Sukirno and Sununta Siengthai. “Does Participative Decision Making Affect Lecturer Performance In Higher Education”, *International Journal Of Educational Management*, Jil. 25, No. 5, (2011).
- Dahlena Sari Marbun. “Attributions And Requirements Of Islamic Leadership”, *Management Research Review*, jil. 36 (4) (2013).
- Dahlia’s Journal. “Penyelidikan Dalam Pendidikan”. Laman sesawang Dahlia’s Journal, <http://www.cikgudahlia.com/2011/09/penyelidikan>.
- Darwish A. Yousef. “Organizational Commitment: A Mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance In A Non-Western Country”, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 15 iss: 1, (2000): 6 – 24.
- Dubrin A. J., Dalglish, C., and Miller, P. *Leadership*, 2nd . Asia-Pacific Edn, John Wiley & Sons, Milton, Qld., 2006.
- Dubrin. A.J., *Leadership* (5th Ed.). New York : Houghton Mifflin, 2007.
- Elangkumaran Davarajoo. “Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar dengan Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Tanjung Karang”. Kertas Kerja Seminar Nasional Kepimpinan dan Pengurusan Pendidikan Kali ke 19 2012, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia, 2-5 Julai 2012.
- Ezad Azraai Jamsari, Wan Kamal Mujani, Noor Inayah Ya’akub, Hamzaini Abdul Hamid, Wan Mokhtar Wan Yusoff, Nur Riza Mohd. Suradi, Zinatul Ashiqin Zainol, Wan Mohd Hirwani Wan Hussain, Muhamad Abdul Hamid dan Adlin Masood. “The Basis of Leadership in Islam”, *Advances in Natural and Applied Sciences*, Jil. 6, No. 8 (2012): 1399-1404.

- Fathi Yakan. "Al-Athar al-mutarattibah 'ala qaibathi al-qiyādah ar-rasyidoh almursyidah". Kertas kerja Seminar Antarabangsa Kepimpinan Islam, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 2001.
- Fauzan, M.A. *Islam Dan Kemodernan Politik Berbasis Pemuda*. Tangerang : Binamuda Ciptakreasi, 2008.
- Fiedler, F. E. *A Theory Of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- French, J.P.R., Jr., and B.H. Raven. "The Bases of Social Power." dalam *Studies in Social Power*. Dorwin Cartwright, ed. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 1959.
- Gafor Bin Mohd Nor . "The Influence Of Leadership Style On Job Performance At The International Islamic College Kuala Lumpur". Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 2011.
- Gay, L.R., Mills, G.E., and Airasian, P.W. *Educational Research : Competencies For Analysis And Applications*. New Jersey : Prentice Hall, 2008.
- Gerstl-Pepin, C. dan Aiken, J.A. "Democratic School Leaders: Defining Ethical Leadership In A Standardized Context", *Journal of School Leadership*, 19(4) (2009): 406-444.
- Gorden, Thomas. *Group-Centered Leaderships*. New York : Houghton Mifflin, 1955.
- Gribbon, James J. *Effective Managerial Leadership*. New York : American Management Association, 1972.
- Habsah Ismail. "Autoriti Guru (Teacher Authority)", *Jurnal Guru*, (1994). Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Hadari Nawawi. *Kepimpinan yang efektif*". Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1993.
- Hailan Salamun dan Rahimah Hj. Ahmad. "Kepimpinan Rabbani Model Kepemimpinan Masa Depan". Kertas Kerja dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan IPTA 2012.
- Haji Dahari Haji Derani (n.d). "Kepimpinan". Nota kuliah, Universiti Teknologi Malaysia.
- Hannan Hassan. (2004) "Kepentingan pemikiran kritikal dan kreatif dalam pendidikan". Laman sesawang pemikiran Islam. Dicapai 11 Februari 2014.
www.rsi.com.sg/malay/pemikirislam/view/20040902165519/1/.html
- Hefniy. "Kepemimpinan Pendidikan berdasarkan Perspektif al-Quran". Tesis Sarjana, Universitas Islam Negeri, 2007.
- Hisham Al-Talib. *Panduan latihan bagi petugas Islam*. Kuala Lumpur: Nurin, 1992.

- Hj Dahari Hj Derani. "Kepimpinan". Artikel ini dipetik daripada Bahagian Pembangunan Modal Insan, Universiti Teknologi Malaysia, 2010.
- Hollander, Edwin P. *Leaderships Dynamics*. New York : Free Press, 1978.
- House, R.J. "A path-goal theory of leader effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 16,(1971) : 321-339.
- Ibnu Khaldun. *Muqaddimah*, Eng. Translation. New York : Pantheon Books, 1958.
- Ibrahim al-Sadan. "The Pedagogy Of Prophet", *Muslim Education Quarterly*, vol. 16., no. 2 (t.t) : 5-18.
- Ibrahim Mamat. *Kepimpinan Sekolah : Teori dan Praktis*. Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn.Bhd., 1993.
- Ibrahim Mamat. *Memimpin Remaja Sekolah Teori dan Praktik*. Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn. Bhd., 1997.
- Imam Ghazali. *Al-Tibr al-Masbuk fi Nashihat al-Muluk*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1987.
- Imran Idris. "Merealisasikan Kecemerlangan melalui Penjajaran Semula JPPKK". Amanat Tahun Baharu Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti, UNITEN, Januari 2009.
- Ishak Mad Shah. *Kepimpinan Dan Hubungan Interpersonal Dalam Organisasi*. Johor : Universiti Teknologi Malaysia, 2006.
- Ishak Mohd. Rejab. *Kepimpinan dalam Islam*. Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, 1985.
- Iskandar, Rohaty Mohd Majzub dan Zuria Mahmud. "Kecerdasan Emosi Dan Komitmen Pekerjaan Dalam Kalangan Pensyarah University Di Indonesia", *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34,(1) (2009): 173-186.
- Ismail Hj. Ibrahim. "Etika Kepimpinan Dalam Islam". Seminar Kepimpinan Islam Serantau Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, 14 & 15 Jun 1999.
- Jaafar Muhamad. *Asas Pengurusan*. Kuala Lumpur : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd., 1995.
- Jabatan Kemajuan Islam Malaysia. "Kepimpinan adalah tanggungjawab bukan satu keistimewaan". Khutbah Jumaat 3 April 2009.
- Jamaie Haji Hamil. "Kepimpinan Politik : Pola Kepimpinan Politik UMNO", *Jurnal Akademika* 62 (Januari 2003) :17-39.
- Johari Hassan dan Sutinah A. Safar. "Pembinaan Kecemerlangan Diri Pimpinan Pelajar Menerusi Penglibatan Dalam Aktiviti Kokurikulum Di Universiti Teknologi Malaysia, Skudai". Latihan Ilmiah Sarjana Muda Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, 2010.

- Kamariah Yusoff. "Keadilan menurut pandangan Islam". Utusan, 9 Februari 2012.
- Kamarul Shukri Mohd Teh. *Pengantar Ilmu Tauhid*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2008.
- Kementerian Pengajian Tinggi. "Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Fasa 2". Laman sesawang Kementerian Pengajian Tinggi, <http://www.mohe.gov.my/portal/penerbitan-kpt-selanjutnya/>.
- Kenneth Leithwood, Karen Seashore Louis, Stephen Anderson and Kyla Wahlstrom, "How Leadership Influence Student Learning". Review of Research, University of Minnesota and University of Toronto, 2004.
- Khaliq Ahmad and Ogunsola O.K. "An Empirical Assessment Of Islamic Leadership Principles", *International Jurnal Of Commerce And Management* Jil. 21 No. 3 (2011).
- Khaliq Ahmad. "An Empirical Assessment Of Islamic Leadership Principle", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 21 Iss: 3 (2011): 291 – 318.
- Khaliq Ahmad. "Leadership And Work Motivation From The Cross Cultural Perspective", *International Journal Of Commerce And Management* Jil.19, No. 1 (2009).
- Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). "Akademik dan Pentadbiran". Laman sesawang KUISAS. 21 Mei 2013. <http://portal.kiperak.edu.my/> .
- Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). "Misi dan Visi Kuisas". Laman sesawang KUISAS. Dicapai 21 Mei 2013. <http://portal.kiperak.edu.my/> .
- Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). "Moto Kuisas". Laman sesawang KUISAS. Dicapai 21 Mei 2013. <http://portal.kiperak.edu.my/> .
- Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). "Pelajar Antarabangsa". Laman sesawang KUISAS. Dicapai 25 Februari 2013. <http://portal.kiperak.edu.my/> .
- Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). "Profil Kuisas". Laman sesawang KUISAS. Dicapai 21 Mei 2013. <http://portal.kiperak.edu.my/> .
- Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). "Program Pengajian". Laman sesawang KUISAS. 21 Mei 2013. <http://portal.kiperak.edu.my/> .
- Kootz, Harold dan O'Donnel. *Management System and Contingency Analysis of Managerial Functions*. New York, McGraw-Hill, 1976.
- Leithwood, K., Jantzi, D., and Steinbach, R. *Changing Leadership for Changing Times*. Buckingham: Open University Press, 1999.
- Lewin's Leadership Styles. "Leadership style". Laman sesawang Psychology, <http://psychology.about.com/> .

- Ling Ying Leh. "Perbezaan Antara Penguasaan Teras Pengetahuan Mengajar Di Kalangan Pensyarah Politeknik Kuching Sarawak". Disertasi Sarjana, Politeknik Kuching Sarawak.
- Mahadi bin Abu Hassan dan Norlia Bt Kudus. "Kompetensi Pensyarah di dalam Pengajaran dan Pembelajaran (P & P) : Satu Kajian di KUTKM". Kajian Ilmiah, Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia, 2006.
- Mahmoud Haddara and Faiza Enanny. *Leadership : An Islamic Perspective*. University of Newfoundland : Faculty of Education of Memorial University of Newfoundland, 2009.
- Marena Binti Yusop. "Pandangan Pelajar Terhadap Pengajaran Pensyarah Fizik Di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak". Kajian Ilmiah, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 2008.
- Mark Van Vugt et al. "Autocratic Leadership in Social Dilemmas: A Threat to Group Stability", *Journal of Experimental Social Psychology*, 40 (2004) : 1–13.
- Markaz Pengumpulan Kajian Dan Hasil Penyelidikan. "Kepimpinan Dalam Islam (Ciri-Ciri Dan Akhlak Pimpinan)". Laman sesawang Persekutuan Melayu Republik Arab Mesir, <http://www.manhal.pmrar.org/2011/10/kepimpinan-dalam-islam.html> .
- Masribanun Duki dan Ab. Halim Tamuri. "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, jil. 12 (1) (2011) : 21-37.
- May-Chiun Lo, T. Ramayah, Ernest Cyril de Run, and Voon Mung Ling. "New Leadership", *Leader-Member Exchange And Commitment To Change : The Case Of Higher Education In Malaysia*, *World Academy Of Science, Engineering And Technology* 29 (2009).
- Menteri Pengajian Tinggi, "Amanat 2013 Menteri Pengajian Tinggi". Laman sesawang MStar, <http://mstar.com.my/>.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. *Commitment in The Workplace*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997.
- Michael H. Hart. *The 100 : A Ranking Of The Most Influential Persons In History*. Carol Publications Group, 1978.
- Mohamed Fathy Hussein and José L. da Costa. "Organizational Commitment and its Relationship to Perceived Leadership Style in an Islamic School in a Large Urban Centre in Canada: Teachers' Perspectives", *Journal of Contemporary Issues in Education* jil.3 no.1,(2008): 17-38.
- Mohamed Khaled Nordin. "Mengubah Senario Global Dalam Pengajian Tinggi". Seminar Pengurusan Akademik IPT 2008, Langkawi, Ogos 2008.
- Mohammad Monib dan Isiah Bahrawi. *Islam Dan Hak Asasi Manusia Dalam Pandangan Nurcholish Madjid*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011.

- Mohammed Sani Ibrahim, Norasmah Othman and Siti Junaidah M. Mujir. "Lecturers Work Commitment : A Study On Malaysian Heads Of Polytechnic's Academic Department", *Journal Of Public Administration And Policy Research* vol. 4(3), (2012): 56-69.
- Mohd Ali Ibrahim, Mohd Rustam Ramli, Meor Ibrahim Kamaruddin dan Megat Aman Zahiri Megat Zakaria. "Perbandingan Penilaian Antara Pensyarah Dengan Guru Pembimbing Terhadap Kompetensi Guru Pelatih UTM". Kertas Kerja Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA, Universiti Teknologi Malaysia, 2012.
- Mohd Amin Salih. "Kepimpinan Menurut Pandangan Islam". Kertas kerja dalam Kecemerlangan Pentadbiran : Dasar Dan Amalan Dalam Islam, INTAN, 1991.
- Mohd Majid Konting. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka, 1990.
- Moenawar Chalil K.H. *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad*. Jakarta : Gema Insani Press, 2001.
- Mpaata Zaid. "Visionary Leadership and Organisational Effectiveness in Institutions of Higher Learning : A Case of Kyambogo University". Tesis Master, Makerere University Business School, 2011.
- Muchinsky, P.M. *Psychology Applied to Work (4th Ed.)*. California: Brooks/Cole Publishing Company Price, 1993.
- Muhammad Ali al-Hasyimi. "Musyawarah Dalam Islam". Terjemahan Muzaffar Sahidu, Buku Masyarakat Muslim Dalam Perspektif al-Quran dan Sunnah, 2009.
- Muhammad Isa Selamat. *Sifat-Sifat Allah Dan Mentauhidkan Diri Kepada-Nya*. Kuala Lumpur : Darul Nu'man, 1996.
- Muhd Fauzi Aminuddin Shazi Shaarani et al. "Ciri-Ciri Pengajaran Dan Pembelajaran Berkesan". Kajian Ilmiah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mumford, M.D., Scott, C.M., Gaddis, B. and Strange, J.M. 2002. "Leading creative people: Orchastrating expertise and relationships". *The Leadership Quartely* 13, 2002): 705-750, dalam Norasmah et al. "Pengaruh Persepsi Terhadap Keberkesanan Kepimpinan Ke Atas Orientasi Kepimpinan Multidimensi Pemimpin Akademik Dan Komitmen Pensyarah", *Jurnal Pengurusan* Jil.34 (2012):137-150.
- Munirah Salim, Halimaton Kamarudin dan Mumtaz Begam Abdul Kadir. "Factors Affecting Organizational Commitment Among Lecturers In Higher Educational Institution In Malaysia". Artikel ini diambil daripada kajian yang tidak diterbitkan, Kolej Profesional MARA Bandar Melaka.
- Mustafa Daud. *Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur. Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd., 1994.

- Mustafa Daud. *Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 1997.
- MySumber. "QS Top Universities Worldwide university rankings, guides & events". Laman sesawang MySumber.com. Dicapai 27 Mei 2014.<http://mysumber.com/>
- Naceur Jabnoun. *Islam and Management*. Kuala Lumpur: Institut Kajian Dasar, 1994. dalam NurHelmi Bin Hj Ikhsan, "Kepimpinan Islam : Konsep dan Amalan". Kertas kerja ini dibentangkan pada Seminar Pengurusan Islam: Penolong Pendaftar Nikah dan Nazir Masjid Daerah Kuala Langat, 3 Mei 2008, Quality Hotel, Shah Alam.
- Nayal Rashed Mukred Mohsen. "Leadership From The Qur'an Relationship Between Taqwa, Trust And Business Leadership Effectiveness". Tesis Kedoktoran, Universiti Sains Malaysia, 2007.
- Nazari, K., Zaidatol Akmaliah, L. P., Ramli, B., and Khairuddin, I. "The Level Of Organizational Commitment Among Lecturers In Technical And Vocational Colleges In Iran", *Pertanika Journal Social Science And Human*, jil.20 (S) (2012): 21-40.
- Nik Mutasim Abd Rahman dan Ismail Upawi. "Pendidikan Holistik dalam Menangani Permasalahan Dalam Isu Pengurusan: Menghadapi Cabaran Abad-21. Kertas Kerja Seminar Ekonomi & Manejmen Indonesia- Malaysia." Aceh: Universitas Syiah Kuala, 1993.
- Norasmah Othman, Siti Junaidah M. Mujir dan Mohammed Sani Ibrahim. "Pengaruh Persepsi Terhadap Keberkesanan Kepimpinan Ke Atas Orientasi Kepimpinan Multidimensi Pemimpin Akademik Dan Komitmen Pensyarah", *Jurnal Pengurusan* 34(2012): 137-150.
- Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafeai Ayudin. *Kerjaya Sebagai Pensyarah*. Kuala Lumpur : PTS Publisher, 2008.
- Norhayati Binti Sidek. "Kajian Awalan ke Atas Hubungan Antara Kepimpinan Berkualiti Dan Kualiti Pengajaran Di Sekolah Menengah". Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 1996.
- Norusis, M. *SPSS 13.0 Guide to Data Analysis*. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 2004.
- Nunnally, J.C. *Psychometric Theory*, 2nd Edition. New York : McGraw Hill.
- Omar Bin Abdul. "Pemimpin dan Kepimpinan Menurut Perspektif Islam". Laman sesawang Pekdis Melaka, <http://pekdismelaka.net> .
- Pallant, J. *SPSS Survival Manual*. Crow Nest, NSW : Allen & Unwin, 2001.
- Persatuan Kaunseling Universiti Malaya. "Penyeliaan Kaunselor – Satu Pengenalan", http://perkumum.blogspot.com/2010_12_01_archive.html

- Peter G. Northouse. *Leadership : Theory and Practice*. Sage Publications, United State of America, 2009.
- Pike, H., Hills, A. and MacLennan. "Personality and military leadership". Kajian ini disediakan untuk Canadian Forces Leadership Institute, 2002.
- Polit, D. F., Beck, C. T., and Hungler, B. P. "Essential of Nursing Research:Methods, Appraisal and Utilization", 5th Edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2001.
- Porter, Lyman W. Richard M. Steers, Richard T. Mowday and Paul V. Boulian. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians". *Journal of applied Psychology*, 95 (5), (1974): 603-609.
- Qayyim Al-Jawziyyah. "Madarij Al-Salihin Baina Manazil Iyyaka Na'budu Wa Iyyaka Nasta'in". Tahqiq : Lujnah Min Al-'Ulama' Bi Isyraf Al-Nasyir, Kaherah : Dar Al-Hadith, Juz 3.
- Rafik I. Beekun. "Character centered leadership: Muhammad (p) as an ethical role model for CEOs", *Journal of Management Development* Jil. 31 No. 10, (2012).
- Rafik Issa Beekun and Jamal Badawi. "The Leadership Process in Islam (1999)". Laman sesawang Islamist, <http://www.islamist.org>.
- Raven, B.H. "Influence, Power, Religion, And The Merchanisms Of Social Control", *Journal Of Social Issues*, 55 (1) (1999): 161-186.
- Rencana Berita Harian. " Rasuah – salah guna kuasa runtuhkan moral negara". Laman sesawang Berita Harian, <http://www.bharian.com.my/bharian/articles/> .
- Riho Yoshioka. "An Empirical Test Of The Situational Leadership Model In Japan". Tesis Sarjana, University Of Texas, 2006.
- Rogers, Carl R. *The Significance of the Self-Regarding Attitudes and Perceptions*, in *Feelings and Emotions*. Ed. M. L. Reymert. New York: McGraw-Hill, 1950. dalam Saigeetha Jambunathan dan Diane C. Burts, "Comparison of Perception of Self-Competence Among Five Ethnic Groups of Preschoolers in the US", *Early Child Development And Care*, Jil. 173 (6), (2003): 651-660.
- Roslan Abdul Aziz. "The Mediating Effects of Entrepreneurial Orientation on the Relationship Between Leadership Styles and Performance of SMEs in Malaysia". Tesis Kedoktoran, Universiti Utara Malaysia, 2010.
- Rosle Mohidin, Junainah Jaidi, Lim Thien Sang and Zaiton Osman. "Effective Teaching Methods and Lecturer Characteristics a Study on Accounting Students at Universiti Malaysia Sabah (UMS)", *European Journal of Social Sciences* jil. 8, no.1 (2009).
- Roziah Sidik. *Genius Muhammad Bin Abdullah*. Selangor : PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2004.

- Rusinah Siron. "Komitmen Pensyarah Institusi Pendidikan Tinggi Swasta Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi". Tesis kedoktoran, Universiti Putra Malaysia, 2005.
- Sabitha Marican. "Penyelidikan Sains Sosial – Pendekatan Pragmatik". Selangor: Edusystem Sdn Bhd., 2006.
- Salmah Othman. "Kecerdasan Emosi dan Tekanan Kerja Serta Hubungannya dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis DiRaja Malaysia". Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, 2009.
- Sani, Achmad and Maharani, Vivin. "The Impacts Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Performance With The Among Lecturers Of Faculty In The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Academic Research*, Jil. 4 No. 4 (2012): 102.
- Sarvinder Singh dan Ahmad Bin Esa. "Kepimpinan dalam menghadapi isu-isu semasa pendidikan". Artikel ini di petik daripada Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2008, 16 Oktober 2008, UTHM.
- Scribd (digital library). "Bentuk Keteladanan Nabi Muhammad". Laman sesawang Scribd, www.scribd.com/.
- Sekaran, U. *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. Singapore : John Wiley And Sons, 2005.
- Sekaran, U. *Research Methods For Business*. San Francisco : John Wiley & Sons, 2003.
- Sergiovanni, T. "Leadership And Excellent In Schooling. *Educational Leadership*, Jil. 41 (5)1984: 4-13.
- Shah, Saeeda J.A. "Educational Leadership : An Islamic Perspective", *British Educational Research Journal*, Jil. 32 (3) (2006): 363-385.
- Sharhida Nazuha Saad. *Kajian Hubungan Di Antara Personaliti Dan Prestasi Kerja Satu Tinjauan Di Kalangan Penjawat Awam Di Wisma Darul Aman*. Universiti Utara Malaysia, 2011.
- Sharil @ Charil Marzuki dan Yahya Bin Don. "Kecerdasan Emosi Dan Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pembentukan Sekolah Berkesan", *Jurnal Masalah Pendidikan*, Jil. 30 (1) (2007):113-126.
- Siddiq Fadzil. *Minda Melayu baru*. Kuala Lumpur: Institut Kajian Dasar., 1992.
- Sidek Mohd Noah. "Penilaian Dalam Kaunseling. Interpretasi Penilaian Ujian meliputi Kesahan Dan Kebolehppercayaan". Kertas Kerja Dibentangkan Di Seminar Kursus Latihan Program Motivasi Di Hotel Syuen, Anjuran Bahagian Sekolah KPM, Ipoh Pada 27 April 1990.
- Siham Elsegeiny. "American Muslim School Leadership: Principal and Teacher Perspectives". Tesis Kedoktoran, University of New Orleans, 2005.

- Sinar Harian 2 September 2012. "Dua Pasangan Pelajar IPTA Ditangkap Khalwat". Laman sesawang Sinar Harian edisi Johor, <http://www.sinarharian.com.my/>.
- Smithers, S., Livingstone, H., and Nadjiwon-Foster, M., "Personality And Military Leadership", (Kajian ini disediakan untuk Canadian Forces Leadership Institute, 2002). Solahuddin Ismail, "Pembentukan Organisasi Cemerlang", *Jurnal Usuluddin* Jil. 29, (2010): 213.
- Solahuddin Ismail. "Pembentukan Organisasi Cemerlang", *Jurnal Usuluddin* Jil. 29, (2010): 214.
- Suraiya Ishak. "Model Kepemimpinan Etika Berlandas Sirah Nabi Muhammad Saw", *Jurnal Hadhari* 3 (2), (2011): 23-44.
- Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia. "SPRM Serah Laporan Tahunan 2012 Kepada Jawatankuasa Khas Mengenai Rasuah (JKMR). Laman sesawang Portal Rasmi SPRM.)". Dicapai 15 Januari 2014. <http://www.sprm.gov.my/>
- Syahrul Nizam Junaini. "Pemikiran Ibnu Khaldun dari Perspektif Kepimpinan Ummah dalam Era Revolusi Maklumat". Seminar Pemikiran Ibnu Khaldun III, 1718 September 2004, Kuching, Sarawak, Malaysia.
- Syed Mohammad Ather and Farib Ahammad Sobhani. "Managerial Leadership : An Islamic Perspective". *IIUC Studies*, vol. 4, (2008), 7-24.
- Syed Othman Al-Habshi. "Islamic approach to quality, productivity". New Straits Times, 8 Januari 1994.
- Taufik Asy-Syawi. *Syura Bukan Demokrasi*. Jakarta : Gema Insani Press, 1997.
- Tuckman, B.W. *Conducting Educational Research (3rd edition)*. New York : Harcourt Brace Jovanovich, Inc., 1988.
- Universiti Kebangsaan Malaysia. "Tugas, Tanggungjawab Dan Etika Kakitangan Akademik". Laman sesawang Universiti Kebangsaan Malaysia. Dicapai 12 Mei 2013. <http://www.ukm.my/kamal3/tdpa/tugas/buku%20etika.pdf>
- Universiti Teknologi Mara. "Nilai & Etika Pensyarah". Buku Panduan, Universiti Teknologi Mara, 2001-2010.
- Universiti Utara Malaysia. "Bilangan Graduan PhD UUM Bertambah". Laman sesawang UUM. Dicapai 27 Februari 2013. <http://konvouum22.blogspot.com/>.
- Utusan Mobile. "Rencana". Laman sesawang Utusan Mobile, <http://m.utusan.com.my/Rencana/>.
- Utusan Online. Laman sesawang Utusan Online. <http://www.utusan.com.my/>.
- Wan Liz Ozman Wan Omar. *Pengurusan Islam Abad Ke-21*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd, 1996.

- Wikipedia. “Pengajaran”, laman sesawang Wikipedia,
<http://ms.wikipedia.org/wiki/Pengajaran>.
- Wikipedia, “Skala *Likert*”, laman sesawang Wikipedia,
http://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert .
- Yayasan Al-Muslimun. *Al-Muslimun*, no. 205-216, (1987).
- Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Pusat, *Suara Hidayatullah*, Jil. 12, No. 1-6, (1999): 24.
- Yukl, G. *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall, 2006.
- Yusrizal A. Halim. “Development And Validation Of An Instrument To Access The Lecturers’ Performance In The Education And Teaching Duties”, *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34 no.2 (2009): 33-47.
- Yusuf Al-Qardawi. *Pengertian Tauhid*. Kuala Lumpur : Pustaka Salam Sdn.Bhd, 1993.
- Yusuf K.K.Nsubuga. “Analysis Of Leadership Styles And School Performance Of Secondary Schools In Uganda”. Tesis Kedoktoran, Nelson Mandela Metropolitan University, 2008.
- Zainudin Awang, Junaidah Hanim Ahmad and Nazmi Mohamed Zin. “Modelling Job Satisfaction and Work Commitment Among Lecturers : A Case of UiTM Kelantan”, *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, Vol.1 No. 2 (2010): 45-59.
- Zikmund, W.G. *Business Research Methods*, 7th Edition. South Western USA : Thomson Learning, 2003.
- Zulkifli Bin Mahamad. “Integrasi Antara Kepimpinan Ulama Dan Umara Dalam Menjana Ummah”. Artikel ini dipetik daripada Jabatan Pelajaran Negeri Kedah, www.kedah.edu.my .
- Zulkiple Abd. Ghani dan Mohd Syukri Yeoh Abdullah. *Dakwah dan Etika Politik di Malaysia*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2005.
- Zulqarnain Hassan dan Mohamad Zaidi Abdul Rahman. *Wanita Sebagai Calon Pilihanraya : Suatu Perbincangan Dari Sudut Siyasah Syar’iyyah*. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., 2008.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Borang Soal Selidik

--	--	--



BORANG SOAL SELIDIK PENSYARAH

Noor Hidayah Binti Zainudin

Calon Ijazah Sarjana Syariah Dan Pengurusan

Jabatan Syariah Dan Pengurusan

Akademi Pengajian Islam

Universiti Malaya

Kuala Lumpur

Prof./Dr./Tuan/Puan/Cik,

Sukacita dimaklumkan bahawa tuan/puan telah dipilih untuk menjadi salah seorang daripada responden bagi kajian peringkat sarjana. Oleh itu, diminta jasa baik tuan/puan untuk mengisi borang ini dengan ikhlas, jujur dan bertanggungjawab.

Tujuan kajian ini adalah untuk mendapatkan pandangan tuan/puan terhadap kepimpinan Islam dan komitmen kerja sebagai pensyarah di institut pengajian ini. Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian yang dicetak dan 6 halaman muka surat.

Sila baca semua arahan dengan teliti dan jawab SEMUA soalan dengan jujur dan seberapa tepat yang boleh.

Mohon tuan/puan untuk tidak meninggalkan sebarang seksyen atau soalan tanpa jawapan.

SEMUA JAWAPAN PROF./DR./TUAN/PUAN/CIK ADALAH SULIT DAN IDENTITI PROF./DR./TUAN/PUAN/CIK AKAN DIRAHSIAKAN.

Akhir sekali, saya mengucapkan ribuan terima kasih di atas kerjasama daripada pihak Prof./Dr./Tuan/Puan/Cik.

Jika Prof./Dr./Tuan/Puan/Cik mempunyai sebarang pertanyaan atau memerlukan penjelasan, sila hubungi saya di talian berikut :

Noor Hidayah Binti Zainudin
Pelajar Ijazah Sarjana Syariah Dan Pengurusan
Tel : 0125578232

Sekian, terima kasih.

Lampiran 1

Borang Kaji Selidik

Bahagian A

Latarbelakang responden.

Arahan : Sila tandakan (/) pada petak yang berkenaan.

1. Jantina :

- i. Lelaki ()
- ii. Perempuan ()

2. Umur :

- i. 30 tahun dan ke bawah ()
- ii. 31 – 35 tahun ()
- iii. 36 – 40 tahun ()
- iv. 41 - 45 tahun ()
- v. 46 - 50 tahun ()
- vi. 51 tahun dan ke atas ()

3. Status anda:

- i. Bujang ()
- ii. Berkahwin ()
- iii. Duda/janda/balu ()

4. Jawatan disandang:

- i. Penolong pensyarah ()
- ii. Pensyarah ()
- iii. Pensyarah kanan ()
- iv. Profesor Madya ()
- v. Profesor ()

5. Kelayakan akademik tertinggi:

- i. Doktor falsafah (PhD) ()
- ii. Sarjana (Master) ()
- iii. Sarjana muda (First Degree) ()

6. Pengalaman berkhidmat sebagai staf akademik:

- i. Kurang dari 1 tahun ()
- ii. 1 tahun hingga 5 tahun ()
- iii. 6 hingga 10 tahun ()
- iv. Lebih 10 tahun ()

7. Fakulti bertugas kini : _____

8. Sebab paling utama anda memilih kerjaya ini : (pilih satu sahaja)
- Minat yang mendalam terhadap bidang pendidikan ()
 - Mengikut kerjaya rakan ()
 - Sebagai sumbangan kepada masyarakat ()
 - Faktor pendapatan yang lumayan ()
 - Kerjaya yang diminati kurang dipasaran ()

Bahagian B

Soalan-soalan dalam bahagian ini bertujuan melihat pengamalan kepimpinan Islam Prof./Dr./Tuan/Puan/Cik dalam skop kerjaya anda.

Arahan : Nyatakan (/) pada jawapan pilihan anda.

- 1 = Tidak Dilaksanakan**
2 = Jarang Dilaksanakan
3 = Tidak Pasti / Tidak Berkaitan
4 = Kerap Dilaksanakan
5 = Dilaksanakan Secara Tetap

No.	Penyataan	1	2	3	4	5
1.	Menggunakan panduan al-Quran dan al-Sunnah dalam perkara yang melibatkan perbincangan hukum.					
2.	Memahami pendekatan tauhid dalam kepimpinan.					
3.	Menggunakan pendekatan tauhid dalam kepimpinan.					
4.	Menjauhi perbuatan yang boleh menjejaskan akidah dalam kepimpinan.					
5.	Membuat perbincangan dengan kumpulan bagi mendapatkan sesuatu keputusan.					
6.	Memberi peluang kepada individu lain untuk menyuarakan pendapat.					
7.	Membangunkan kerjasama yang produktif dalam kumpulan.					
8.	Kemampuan menggerak terhadap pimpinannya.					
9.	Memotivasikan pimpinannya.					
10.	Membahagikan tugas dalam kumpulan mengikut kepakaran seseorang dalam sesuatu bidang.					
11.	Pegangan kuat terhadap prinsip keadilan.					
12.	Mendidik secara praktikal dengan melalui contoh.					
13.	Mempunyai kepercayaan penuh terhadap misi kumpulan.					
14.	Mempunyai keberanian untuk menentang arus.					
15.	Sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan.					

16.	Mempunyai kesedaran sosial.					
17.	Serius dalam melaksanakan sesuatu matlamat.					
18.	Memahami persekitaran.					
19.	Menguasai persekitaran.					
20.	Mempamerkan perilaku yang baik					
21.	Memiliki akhlak yang terpuji.					

Bahagian C.

Soalan-soalan dalam bahagian ini bertujuan melihat komitmen Prof./Dr./Tuan/Puan/Cik dalam kerjaya anda.

Arahan : Nyatakan (/) pada jawapan pilihan anda.

- 1 = Sangat Tidak Setuju**
2 = Tidak Setuju
3 = Tidak Pasti
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

No.	Penyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya berusaha menambah ilmu pengetahuan dalam bidang berkaitan pengajaran.					
2.	Saya mendedahkan pelajar dengan perkembangan semasa dalam aktiviti pembelajaran.					
3.	Apa yang saya laksanakan dalam metod pengajaran membina keterampilan dalam profesion saya.					
4.	Saya membuat persediaan awal untuk setiap sesi kuliah.					
5.	Saya menggunakan teknik yang menarik perhatian pelajar sewaktu mengajar.					
6.	Saya membuat pemerhatian terhadap pencapaian pelajar di bawah seliaan.					
7.	Saya membuat perancangan khusus dalam meningkatkan motivasi pelajar.					
8.	Saya memberi garis panduan penyelidikan kepada pelajar siswazah.					
9.	Saya memastikan pelajar di bawah seliaan saya menepati matlamat yang diberikan.					
10.	Saya mengambil tahu tentang kebajikan pelajar.					
11.	Saya memperuntukkan minimum 1 jam sehari untuk penyelidikan atau kajian saya.					
12.	Saya mewujudkan rangkaian dengan pihak luar institusi bagi perkara berkaitan dalam penyelidikan saya.					
13.	Saya merujuk kepada pakar dalam perkara-perkara yang mengelirukan.					

14.	Saya membuat penyelidikan sebagai sumbangan kepada masyarakat.					
15.	Penyelidikan yang dibuat benar-benar memberi inspirasi kepada saya untuk terus mempertingkatkan prestasi kerja saya.					
16.	Saya menggunakan ilmu dan kemahiran yang ada untuk disampaikan kepada umum.					
17.	Saya membentangkan hasil penyelidikan kepada umum untuk panduan bersama.					
18.	Saya melibatkan diri dalam sesuatu keanggotaan jawatankuasa / badan profesional.					
19.	Saya menyertai program bersama pelajar.					
20.	Kerjaya ini memberi peluang terbaik kepada saya untuk menggunakan segala kebolehan yang saya miliki.					

SEKIAN. TERIMA KASIH

LAMPIRAN B

Keputusan Ujian Kebolehpercayaan

1. Ujian Kebolehpercayaan (Kajian Rintis, N = 30)

Statistik kebolehpercayaan (kepimpinan Islam)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.885	21

Statistik Keseluruhan Item

	Skala min jika item disisihkan	Skala Varians jika Item Disisihkan	Item yang dibetulkan- Jumlah Korelasi	<i>Cronbach's Alpha</i> jika item disisihkan
B1	89.8889	47.410	.611	.876
B2	90.4444	46.718	.394	.889
B3	90.6296	44.627	.528	.883
B4	90.0370	48.191	.490	.880
B5	90.1481	47.746	.517	.879
B6	90.1111	46.641	.575	.877
B7	90.0741	52.456	.128	.889
B8	89.7778	48.641	.715	.875
B9	89.7778	48.641	.715	.875
B10	90.1111	50.026	.394	.883
B11	89.7778	48.641	.715	.875
B12	89.5185	50.644	.668	.879
B13	89.5185	50.644	.668	.879
B14	90.2222	53.026	.030	.894
B15	90.1852	51.541	.176	.890
B16	89.7778	48.641	.715	.875
B17	89.6296	49.242	.735	.876
B18	89.6296	49.242	.735	.876
B19	89.6296	49.242	.735	.876
B20	89.6296	49.242	.735	.876
B21	89.6296	49.242	.735	.876

Statistik kebolehpercayaan (komitmen kerja pensyarah)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.893	20

Statistik Keseluruhan Item

	Skala min jika item disisihkan	Skala Varians jika Item Disisihkan	Item yang dibetulkan- Jumlah Korelasi	<i>Cronbach's Alpha</i> jika item disisihkan
C1	78.55	72.328	.584	.888
C2	78.59	71.608	.671	.886
C3	78.62	71.244	.718	.885
C4	78.59	72.251	.593	.888
C5	79.00	67.143	.709	.882
C6	78.86	69.123	.615	.885
C7	78.97	69.249	.606	.885

C8	78.86	70.552	.414	.892
C9	78.62	73.030	.503	.889
C10	79.00	73.143	.282	.895
C11	79.48	72.187	.255	.899
C12	79.41	64.537	.665	.883
C13	78.83	71.291	.431	.891
C14	79.28	65.135	.674	.883
C15	78.97	66.963	.670	.883
C16	78.83	70.219	.516	.888
C17	79.14	70.409	.461	.890
C18	79.10	74.525	.252	.895
C19	78.90	72.882	.485	.889
C20	78.72	71.421	.633	.886

2. Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar (N = 110)

Statistik kebolehpercayaan (Kepimpinan Islam)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.932	21

Statistik kebolehpercayaan (Kepimpinan Islam - Prinsip)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.894	14

Statistik kebolehpercayaan (Kepimpinan Islam - Ciri)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.907	7

Statistik kebolehpercayaan (Komitmen kerja pensyarah)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.935	20

Statistik Kebolehpercayaan (komitmen kerja pensyarah - Pengajaran)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.847	5

Statistik Kebolehpercayaan (komitmen kerja pensyarah - Penyeliaan)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.857	5

Statistik Kebolehpercayaan (komitmen kerja pensyarah - Penyelidikan)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.865	5

Statistik Kebolehpercayaan (komitmen kerja pensyarah - Khidmat masyarakat/sosial)

Statistik Kebolehpercayaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	Bilangan Item
.749	5

LAMPIRAN C

Keputusan Ujian Kesahan Konstruk (Analisis Faktor)

1. Analisis faktor bagi prinsip kepimpinan Islam

Ujian KMO dan *Bartlett*

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	.795
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> <i>Approx. Chi-Square</i>	728.229
<i>df</i>	91
<i>Sig.</i>	.000

Anti-Image Matrices

Hubungan Anti-Imej	Pembolehubah	Nilai ^a (<i>Measures of Sampling Adequacy (MSA)</i>)
	Tauhid	.777a
	Tauhid	.720a
	Tauhid	.665a
	Tauhid	.670a
	Musyawah	.796a
	Musyawah	.827a
	Musyawah	.858a
	Musyawah	.882a
	Musyawah	.854a
	Keadilan	.872a
	Keadilan	.798a
	Keadilan	.787a
	Keadilan	.755a
	Keadilan	.871a

Communalities

	Initial	Pengekstrakan
Tauhid	1.000	.496
Tauhid	1.000	.736
Tauhid	1.000	.775
Tauhid	1.000	.617
Musyawah	1.000	.661
Musyawah	1.000	.701
Musyawah	1.000	.723
Musyawah	1.000	.756
Musyawah	1.000	.704
Keadilan	1.000	.497
Keadilan	1.000	.718
Keadilan	1.000	.648
Keadilan	1.000	.573

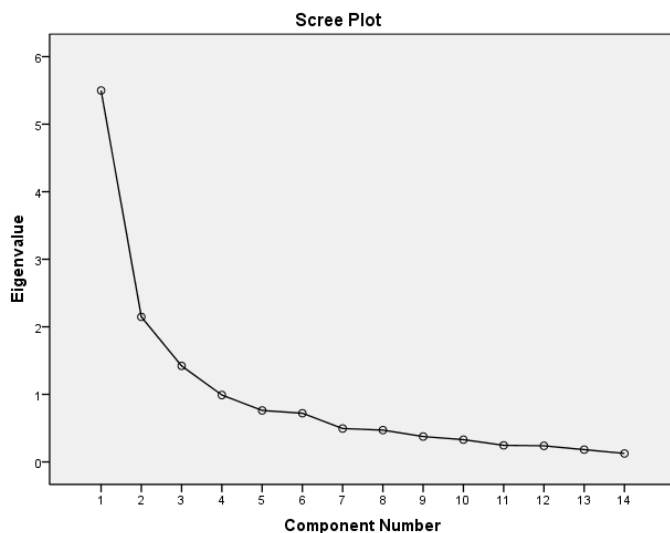
Keadilan	1.000	.461
----------	-------	------

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen
Utama

Huraian Total Varians

Komponen	Initial Nilai <i>Eigen</i>			Jumlah Pengekstrakan pada bebanan <i>squared</i>			Jumlah Putaran pada bebanan <i>squared</i>		
	Total	% Varians	% Terkumpul	Total	% Varians	% Terkumpul	Total	% Varians	% Terkumpul
1	5.499	39.277	39.277	5.499	39.277	39.277	3.569	25.495	25.495
2	2.146	15.329	54.606	2.146	15.329	54.606	2.842	20.297	45.792
3	1.421	10.148	64.754	1.421	10.148	64.754	2.655	18.963	64.754
4	.990	7.074	71.828						
5	.762	5.444	77.272						
6	.721	5.148	82.420						
7	.495	3.533	85.953						
8	.471	3.364	89.317						
9	.376	2.683	92.000						
10	.329	2.352	94.352						
11	.246	1.755	96.107						
12	.239	1.704	97.810						
13	.181	1.295	99.106						
14	.125	.894	100.000						

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama



Komponen Matriks^a

	Komponen		
	1	2	3
Tauhid	.370	.596	.061
Tauhid	.513	.573	.381
Tauhid	.587	.609	.244
Tauhid	.541	.525	.220

Musyawaharah	.644	.115	-.483
Musyawaharah	.651	.158	-.501
Musyawaharah	.742	.098	-.404
Musyawaharah	.766	-.396	-.112
Musyawaharah	.693	-.465	.086
Keadilan	.576	.037	-.404
Keadilan	.732	-.349	.244
Keadilan	.676	-.382	.212
Keadilan	.594	-.303	.359
Keadilan	.572	-.186	.315

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama

a. 3 komponen telah diekstrak.

Putaran Komponen Matriks^a

	Komponen		
	1	2	3
Tauhid	-.068	.219	.666
Tauhid	.184	.044	.837
Tauhid	.154	.200	.843
Tauhid	.161	.186	.746
Musyawaharah	.161	.777	.178
Musyawaharah	.132	.800	.208
Musyawaharah	.272	.770	.238
Musyawaharah	.705	.508	-.035
Musyawaharah	.782	.301	-.042
Keadilan	.194	.668	.116
Keadilan	.811	.206	.132
Keadilan	.778	.196	.068
Keadilan	.740	.036	.156
Keadilan	.638	.068	.222

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama

Metod Putaran : Varimax dengan Normalisasi Kaiser.

a. Putaran tertumpu pada 5 lelaran.

Komponen Transformasi Matriks

Komponen	1	2	3
1	.683	.589	.432
2	-.583	.083	.808
3	.440	-.804	.400

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama

Metod Putaran : Varimax dengan Normalisasi Kaiser.

2. Analisis faktor bagi ciri kepimpinan Rasulullah s.a.w dalam pendidikan (kepimpinan Islam)

KMO and Bartlett's Test

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	.757
<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</i>	683.352
<i>df</i>	21
<i>Sig.</i>	.000

Anti-Image Matrices

Hubungan Anti-lmej	Pembolehubah	Nilai ^a (<i>Measures of Sampling Adequacy(MSA)</i>)
	Ciri Rasulullah	0.864a
	Ciri Rasulullah	0.924a
	Ciri Rasulullah	0.876a
	Ciri Rasulullah	0.717a
	Ciri Rasulullah	0.722a
	Ciri Rasulullah	0.671a
	Ciri Rasulullah	0.678a

Communalities

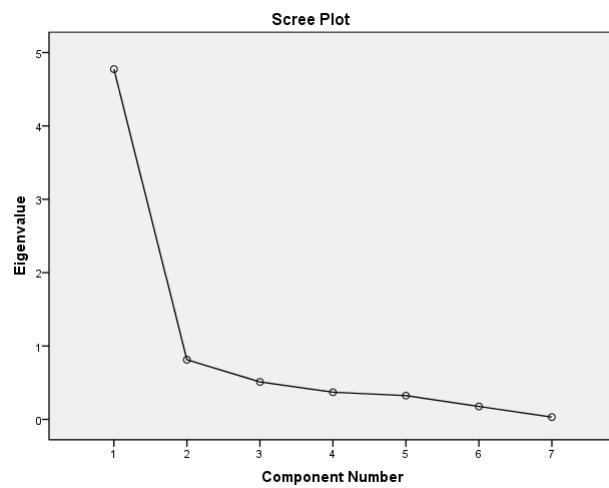
	Initial	Pengekstrakan
Ciri Rasulullah	1.000	.390
Ciri Rasulullah	1.000	.636
Ciri Rasulullah	1.000	.827
Ciri Rasulullah	1.000	.622
Ciri Rasulullah	1.000	.685
Ciri Rasulullah	1.000	.840
Ciri Rasulullah	1.000	.774

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama

Total Variance Explained

Komponen	Initial Nilai <i>Eigen</i>			Jumlah Pengekstrakan pada bebanan <i>squared</i>		
	Total	% Varians	% Terkumpul		Total	% Varians
1	4.774	68.200	68.200	4.774	68.200	68.200
2	.813	11.613	79.813			
3	.511	7.302	87.115			
4	.371	5.295	92.410			
5	.324	4.628	97.037			
6	.176	2.521	99.558			
7	.031	.442	100.000			

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama



Komponen Matriks^a

	Komponen
	1
Ciri Rasulullah	.625
Ciri Rasulullah	.797
Ciri Rasulullah	.910
Ciri Rasulullah	.789
Ciri Rasulullah	.828
Ciri Rasulullah	.916
Ciri Rasulullah	.880

Metod Pengekstrakan : Analisis Komponen Utama

a. 1 komponen diekstrak

LAMPIRAN D

Keputusan Ujian Normaliti

Peringkat 1

Ujian dibuat ke atas keseluruhan responden (N = 110).

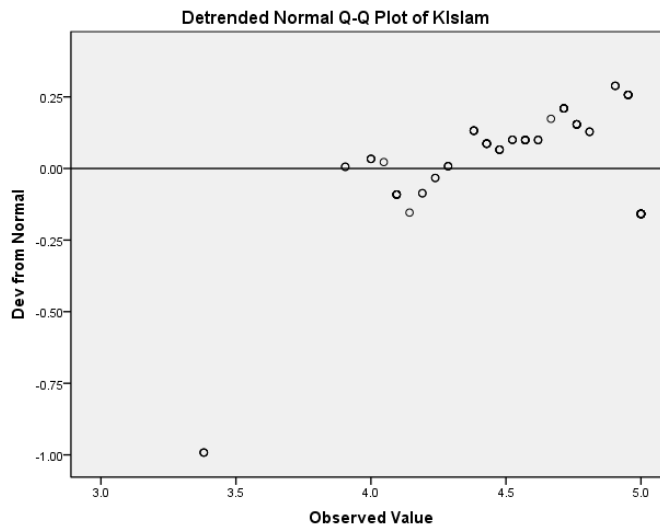
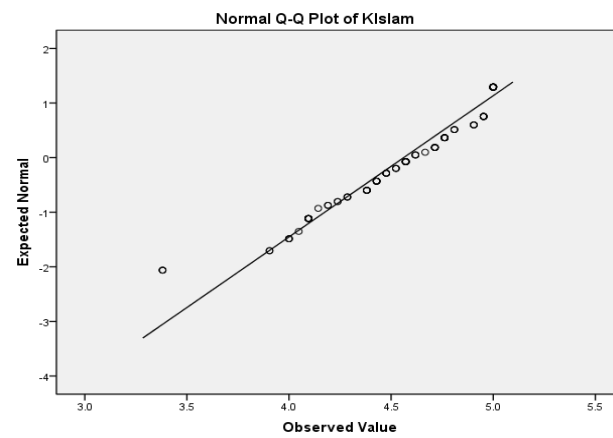
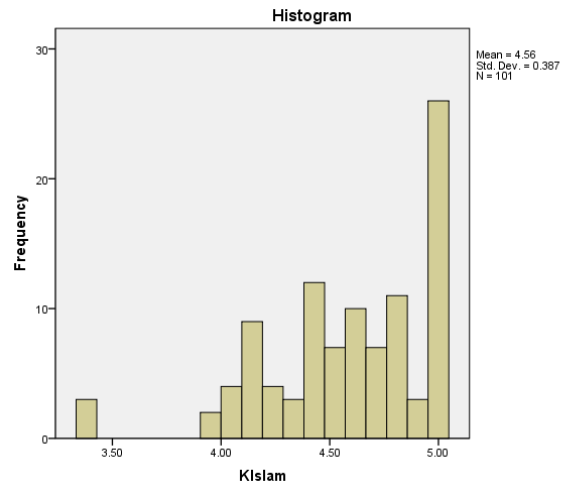
(Kepimpinan Islam)

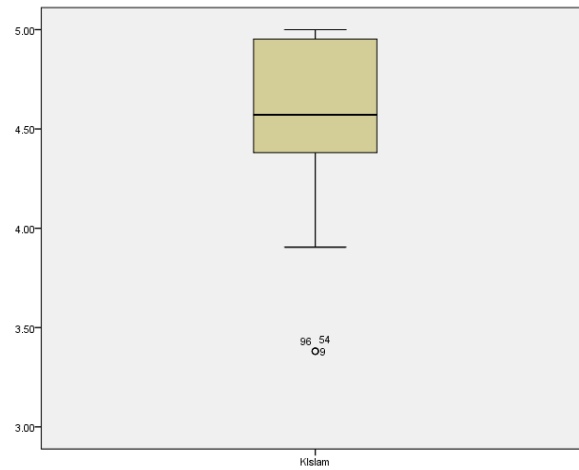
Rumusan Kes

	Kes					
	Sah		Hilang		Total	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
KepimpinanIslam	101	91.8%	9	8.2%	110	100.0%

Deskriptif

		Statistik	Std. Error
KIslam	Mean	4.5615	.03847
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	4.4852	
	Upper Bound	4.6378	
	5% Trimmed Mean	4.5909	
	Median	4.5714	
	Variance	.149	
	Std. Deviation	.38658	
	Minimum	3.38	
	Maximum	5.00	
	Range	1.62	
	Interquartile Range	.62	
	Skewness	-.894	.240
	Kurtosis	.710	.476





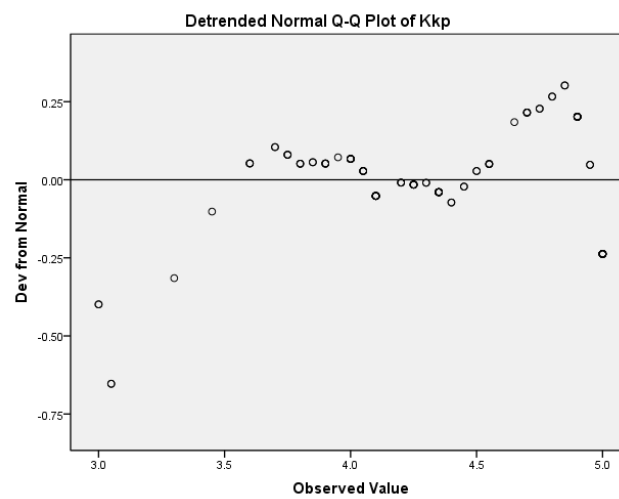
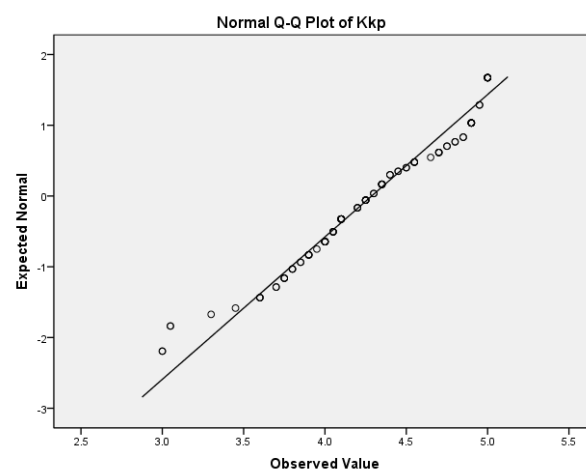
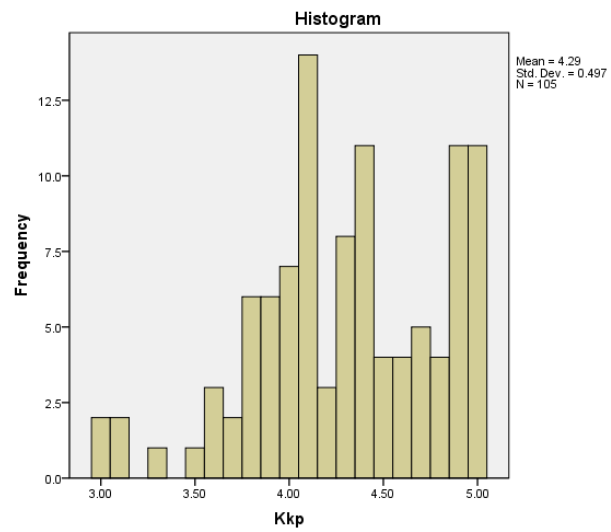
(Komitmen Kerja Pensyarah)

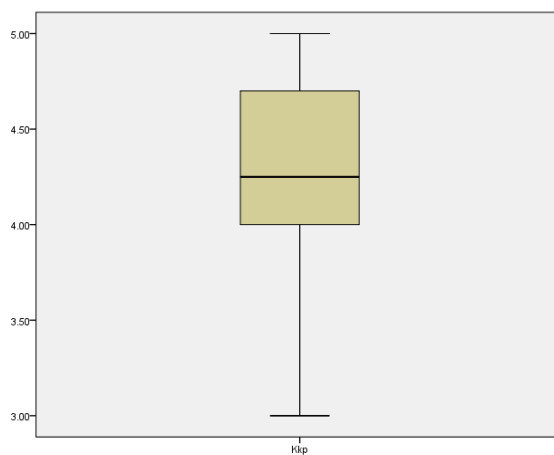
Rumusan Kes

	Kes					
	Sah		Hilang		Total	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
Komitmen	105	95.5%	5	4.5%	110	100.0%

Deskriptif

		Statistik	Std. Error
Kkp	Mean	4.2871	.04846
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.1910
		Upper Bound	4.3832
	5% Trimmed Mean	4.3136	
	Median	4.2500	
	Variance	.247	
	Std. Deviation	.49658	
	Minimum	3.00	
	Maximum	5.00	
	Range	2.00	
	Interquartile Range	.72	
	Skewness	-.426	.236
	Kurtosis	-.115	.467





Peringkat 2

Ujian dibuat selepas mengeluarkan responden ke 9, 54, dan 96 (N = 107)

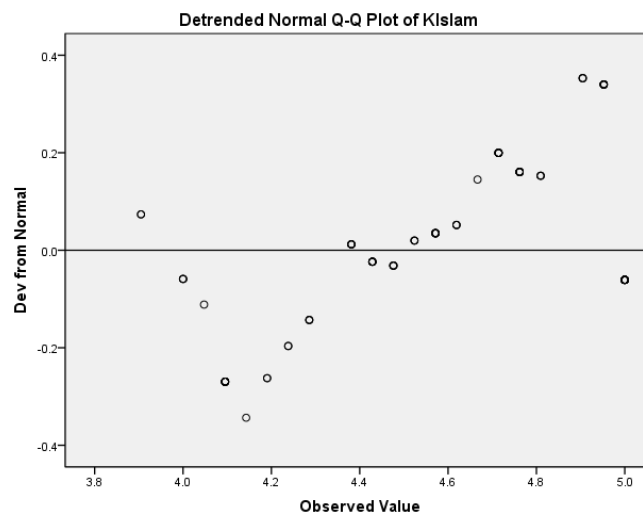
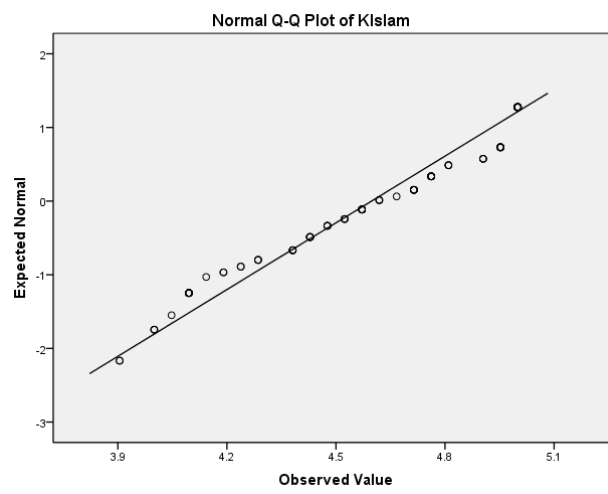
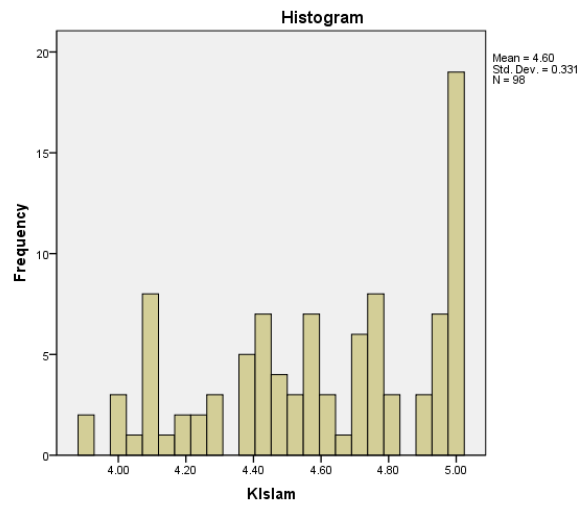
(Kepimpinan Islam)

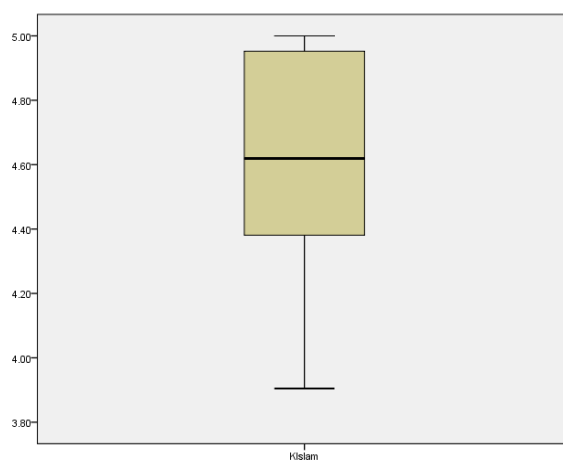
Rumusan Kes

	Kes					
	Sah		Hilang		Total	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
KIslam	98	91.6%	9	8.4%	107	100.0%

Deskriptif

		Statistik	Std. Error
KIslam	Mean	4.5977	.03345
95% Confidence Interval for Mean			
	Lower Bound	4.5313	
	Upper Bound	4.6641	
	5% Trimmed Mean	4.6107	
	Median	4.6190	
	Variance	.110	
	Std. Deviation	.33113	
	Minimum	3.90	
	Maximum	5.00	
	Range	1.10	
	Interquartile Range	.57	
	Skewness	-.372	.244
	Kurtosis	-1.023	.483





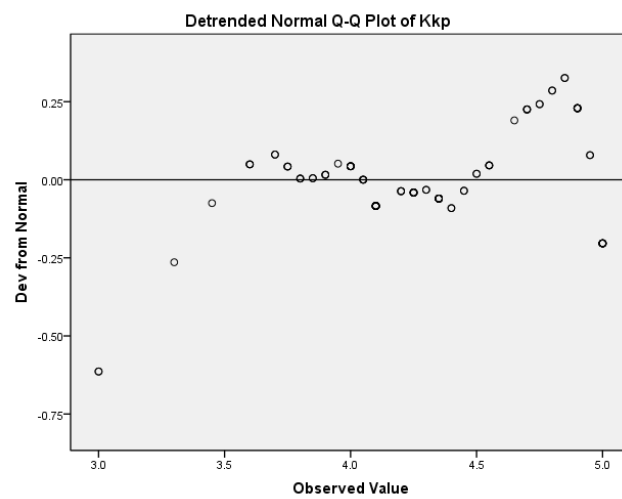
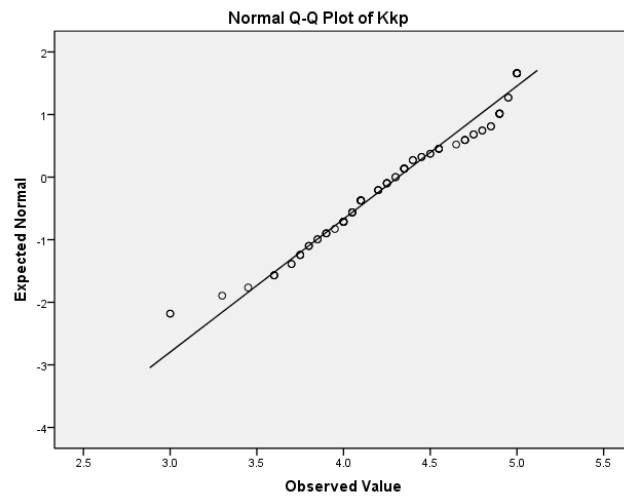
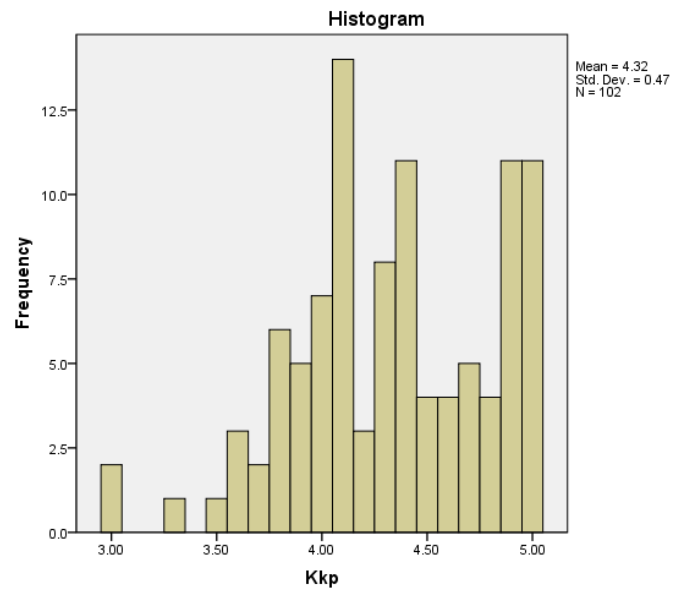
Komitmen Kerja Pensyarah

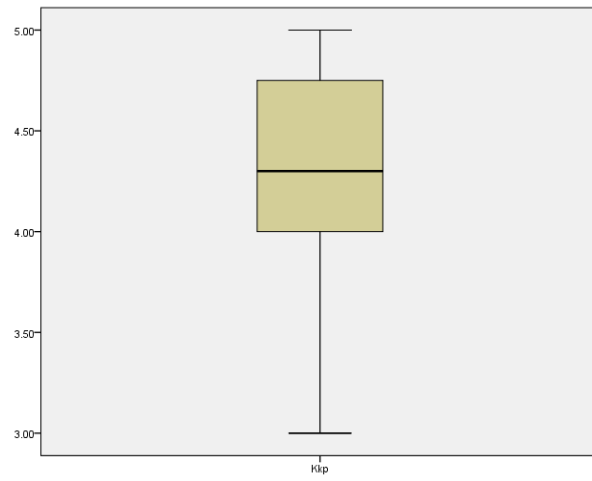
Rumusan Kes

	Kes					
	Sah		Hilang		Total	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
Kkp	102	95.3%	5	4.7%	107	100.0%

Deskriptif

		Statistik	Std. Error
Kkp	Mean	4.3152	.04658
95% Confidence Interval for Mean			
	Lower Bound	4.2228	
	Upper Bound	4.4076	
5% Trimmed Mean		4.3349	
Median		4.3000	
Variance		.221	
Std. Deviation		.47045	
Minimum		3.00	
Maximum		5.00	
Range		2.00	
Interquartile Range		.75	
Skewness		-.325	.239
Kurtosis		-.235	.474





LAMPIRAN E

Keputusan Ujian Regresi Linear

Pembolehubah dimasukkan/disisihkan^a

Model	Pembolehubah yang dimasukkan	Pembolehubah yang disisihkan	Metod
1	Prinsip	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Pembolehubah Bersandar: Komitmen

Rumusan Model^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.279	.40612

a. Predictors: (Constant), Prinsip

b. Pembolehubah Bersandar: Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.097	1	6.097	36.967	.000 ^a
	Residual	15.174	92	.165		
	Total	21.271	93			

a. Predictors: (Constant), Prinsip

b. Pembolehubah Bersandar: Komitmen

Pekali Koefisien^a

Model		Koefisien Tidak Standard		Koefisien Standard	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.834	.575		1.451	.150
	Prinsip	.757	.124	.535	6.080	.000

a. Pembolehubah Bersandar : Komitmen

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai	N
Nilai Jangkaan	3.5852	4.6170	4.3191	.25605	94
Residual	-1.13549	.69573	.00000	.40393	94
Nilai Std. Jangkaan	-2.866	1.163	.000	1.000	94
Std. Residual	-2.796	1.713	.000	.995	94

a. Pembolehubah Bersandar: Komitmen

Pembolehubah dimasukkan/disisihkan^a

Model	Pembolehubah yang dimasukkan	Pembolehubah yang disisihkan	Metod
1	Ciri		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Pembolehubah Bersandar : Komitmen

Rumusan Model^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.187	.179	.42743

a. Predictors: (Constant), Ciri

b. Pembolehubah Bersandar : Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.154	1	4.154	22.736	.000 ^a
	Residual	18.087	99	.183		
	Total	22.240	100			

a. Predictors: (Constant), Ciri

b. Pembolehubah Bersandar : Komitmen

Pekali Koefisien^a

Model		Koefisien Tidak Standard		Koefisien Standard	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.017	.485		4.159	.000
	Ciri	.501	.105	.432	4.768	.000

a. Pembolehubah Bersandar : Komitmen

Statistik Residual^a

	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai	N
Nilai Jangkaan	3.8203	4.5217	4.3198	.20381	101
Residual	-1.07169	.82911	.00000	.42528	101
Nilai Std. Jangkaan	-2.451	.991	.000	1.000	101
Std. Residual	-2.507	1.940	.000	.995	101

a. Pembolehubah Bersandar : Komitmen